



Viale F. Testi 42-20099 Sesto S.G.
Tel 02-24426240 Fax 02-24426295



Via Breda 56-20099 Sesto S.G.
Tel 02-26222266 Fax 02-2402426



Viale Marelli 497-20099 Sesto S.G.
Tel 02-26226471 Fax 02-26226475

Linee guida per la contrattazione nel Gruppo Marcegaglia

Premessa

La crisi più generale che ha investito anche le aziende Marcegaglia si sta affrontando positivamente non solo perché la proprietà ha confermato gli investimenti previsti che aumenteranno la capacità produttiva degli stabilimenti ma anche perché le relazioni sindacali sono state generalmente improntate, nell'individuazione delle soluzioni per affrontare lo scarico di lavoro, a mantenere sia l'occupazione sia il più possibile il reddito dei lavoratori.

Infatti la maggior parte degli accordi che si sono realizzati hanno permesso innovazioni importanti e altrettante tutele per i lavoratori attraverso un equilibrio efficace tra i diversi soggetti contrattuali dove l'azione del coordinamento non ha impedito il ruolo delle Rsu degli stabilimenti ma anzi lo ha maggiormente rafforzato in particolare nella gestione e nella verifica puntuale delle intese.

Queste modalità dovranno continuare a caratterizzare le attività sindacali in Marcegaglia a partire dalla prossima stagione rivendicativa in quanto alla fine dell'anno in corso andranno in scadenza i contratti integrativi delle aziende del Gruppo.

Per queste ragioni il coordinamento nazionale delle Rsu Fim Fiom Uilm ritiene indispensabile che si avvii al più presto la fase di costruzione delle richieste per la contrattazione aziendale ritenendo non condivisibile quanto dichiarato dalla proprietà nell'incontro di gruppo del luglio scorso che tendeva a negare i rinnovi con la motivazione della crisi, in quanto al contrario si ritiene esistano le condizioni per il rinnovo degli accordi.

Ruolo contrattuale del coordinamento nazionale

La costituzione nel giugno del 2005 del coordinamento sindacale nazionale di gruppo fu determinata dall'esigenza di avere sia maggiori informazioni, sia di coordinare le attività sindacali in una situazione dove la strategia della proprietà andava sempre più configurandosi in una logica di direzione di gruppo piuttosto che come la somma di singole realtà aziendali.

Questo processo di cambiamento si può dire oggi concluso in quanto l'insieme delle strategie industriali ed il governo delle diverse attività avviene in maniera centrale ed univoca.

Allo stesso modo questo sta avvenendo nelle relazioni sindacali. Infatti pur mantenendo le singole Rsu ed i sindacati territoriali una interlocuzione privilegiata il confronto avviene spesso con posizioni aziendali univoche ed uniformi.

Ne consegue quindi la necessità per l'insieme delle OO.SS. e delle Rsu, nell'ambito del loro autonomo ruolo, che operano in Marcegaglia di definire per la prossima contrattazione integrativa una impostazione contrattuale adeguata che da un lato consolidi il ruolo del coordinamento ma dall'altro mantenga e valorizzi nei singoli siti le Rsu ed i sindacati territoriali.

Si tratta di ampliare ed aggiornare i temi e gli argomenti condivisi di carattere generale, a partire da quanto già concordato nell'accordo di gruppo del 22 settembre 2005 che mantiene tutta la sua validità e che non sempre trova applicazione, per stabilire, attraverso richieste ed un confronto di gruppo, linee contrattuali concordate con l'azienda che facciano da cornice alla contrattazione delle singole aziende Marcegaglia.

Sistema di relazioni sindacali

Il sistema di relazioni deve poter efficacemente permettere di conoscere e governare al meglio le scelte industriali, gli investimenti, l'allocazione delle produzioni e delle attività, le strutture organizzative con l'obiettivo di collocare i singoli avvenimenti dentro strategie di medio periodo conosciute, valide e finalizzate alla difesa e valorizzazione delle strutture, dell'occupazione e del lavoro.

Fermo restando quanto già previsto nell'accordo di gruppo del 22 settembre 2005 di cui si sottolinea una più puntuale e corretta applicazione si richiede:

- di prevedere periodicamente durante l'anno una fase di verifica degli andamenti aziendali da effettuarsi con la segreteria di coordinamento;
- di effettuare nella seconda metà dell'anno, in fase di conclusione dell'esercizio, un incontro di verifica con il coordinamento per analizzare i prevedibili dati di chiusura in rapporto agli obiettivi definiti nelle previsioni;
- di conoscere le società estere del gruppo, le attività che vengono realizzate ed i collegamenti produttivi con gli stabilimenti italiani;
- una informazione preventiva per quanto riguarda le attività lavorative effettuate da imprese esterne ed un confronto sulle condizioni contrattuali applicate ai lavoratori.

Tutela occupazionale

Stante la validità dei contenuti dell'accordo di Gruppo nella gestione della crisi deve essere confermato l'impegno coordinato e collettivo nell'affrontare gli eventuali problemi occupazionali con l'utilizzo di tutti gli strumenti ordinari e straordinari per evitare esuberanti e licenziamenti.

Mercato del lavoro

Conferma e completa attuazione di quanto definito nel sistema di relazioni sindacali del 22 settembre 2005 che ha ampiamente governato le politiche occupazionali con il risultato importante di avere negli stabilimenti del gruppo la stragrande parte dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

A questo proposito devono continuare ad essere implementati e attuati gli impegni alle informazioni sia a livello di coordinamento, sia nel confronto con le Rsu a livello locale.

Per quanto riguarda l'apprendistato si richiede di definirne a livello di gruppo la durata, il processo formativo compresa l'attività lavorativa necessaria.

Formazione professionale

La necessità e l'utilità sempre più dimostrata della formazione professionale richiede che a livello di gruppo vengano definite le linee di intervento su queste tematiche in rapporto ai programmi non solo di gestione ma anche di sviluppo, dell'innovazione e delle attività industriali.

Si richiede che una volta all'anno vengano definite congiuntamente a livello di gruppo le necessità formative ed i conseguenti programmi da realizzarsi nei singoli stabilimenti anche con l'utilizzo di Fondimpresa.

Fondo assistenziale interno

Costituzione per tutti i dipendenti Marcegaglia di un fondo assistenziale e sanitario.

Al fine di favorire la costituzione di un fondo aziendale assistenziale a livello di gruppo basato su un principio di autonomia funzionale e statutaria attraverso l'adesione volontaria dei singoli lavoratori, si richiede:

- la messa a disposizione da parte dell'azienda di una adeguata struttura che ne consenta il funzionamento;
- un contributo economico una tantum che ne consenta l'avvio dopo la effettiva e formale costituzione.

Ambiente e sicurezza

L'impegno costante e l'attenzione alla sicurezza sul lavoro sono la condizione essenziale per assicurare un lavoro sicuro.

A questo proposito in relazione all'esperienza di questi ultimi anni accanto all'applicazione costante delle norme di contratto e di legge, in particolare la discussione in sede aziendale del piano annuale dei rischi, si richiede aziendalimente di istituire sperimentalmente il registro dei comportamenti organizzativi ritenuti insicuri per affrontare congiuntamente come evitarli.

A questo obiettivo deve concorrere una adeguata formazione di tutti gli attori preposti alla sicurezza ed in particolare chi è direttamente operativo nei processi aziendali.

Si richiede di continuare nelle azioni formative in corso adeguando le procedure lavorative sulla base dei risultati che scaturiranno. Inoltre dovranno essere previste ulteriori attività formative in particolare per i nuovi assunti e per i Rls.

Diritti sindacali

Per favorire e permettere le attività di coordinamento e della segreteria si richiede di incrementare le ore di permesso sindacale oltre che di copertura delle spese di trasferta.

Salario

L'esperienza della passata contrattazione sul salario ha reso evidente come, pur in presenza di diverse e articolate piattaforme aziendali, la regia aziendale abbia determinato identiche conclusioni utilizzando estendendone i risultati il primo accordo che si era sottoscritto.

Inoltre le mutate condizioni che si sono in questi anni determinate, comprese le difficoltà recenti dovute alla crisi, richiedono un adeguamento delle richieste salariali che comunque siano in grado di dare certezze di incremento delle retribuzioni.

Premesso che dovranno essere le piattaforme aziendali ed il confronto in sede locale a determinare i futuri incrementi salariali gli stessi dovranno coerentemente attenersi a quanto concordato dalle seguenti linee.

Pertanto a livello di coordinamento si richiede:

- l'incremento retributivo dovrà realizzarsi con una quota pari a € 80,00 aumentando voci mensili già presenti in busta paga in continuità con la storia contrattuale aziendale;
- la costituzione di un Premio di Risultato aziendale del valore annuo a regime non inferiore a € 1.000,00 .

La contrattazione aziendale definirà l'importo massimo del PdR a regime e negli anni di vigenza oltre che le modalità di erogazione. I risultati da raggiungere dovranno essere concordati e riferiti esclusivamente a parametri ed obiettivi di produttività e qualità prevedendo a fine vigenza consolidamenti salariali.

Quota contratto

Quota una tantum per i lavoratori non iscritti ai sindacati pari a € 40,00 attraverso apposita delega negativa. La richiesta della delega negativa verrà approvata in sede di referendum di approvazione delle piattaforme aziendali.

Percorso democratico

Le richieste di gruppo approvate dal coordinamento sindacale nazionale dovranno essere illustrate ed approvate dai lavoratori attraverso referendum in tutti gli stabilimenti del gruppo entro la fine del mese di novembre.

Prima della conclusione del negoziato la delegazione trattante dovrà ricevere il mandato a concludere da parte dei propri iscritti.

L'ipotesi di accordo dovrà ricevere il giudizio delle Rsu che verrà indicato ai lavoratori prima del voto conclusivo attraverso referendum che potrà anche essere richiesto da una sola organizzazione sindacale e che risulterà vincolante per tutti.

Analogo percorso dovrà essere attuato anche nelle singole aziende per quanto riguarda le piattaforme e la validazione degli accordi.

Gazoldo degli Ippoliti, 10 novembre 2010

Approvato con 3 astenuti