

Il commento della Fismic sull'ipotesi di contratto per i gruppi Fca



Ccsl a tutela del lavoro

Il rinnovo riguarda oltre 8 mila dipendenti

DI MARIA ELENA MARSICO

In un'assemblea nazionale dei rappresentanti sindacali di Fim, Uilm, Fismic, Uglm e Aqcf, convocata il 5 novembre scorso, è stata presentata la piattaforma di rinnovo del Contratto collettivo specifico di lavoro di Fca, Cnchi e Ferrari. Le diverse segreterie nazionali hanno illustrato un testo, nato dal confronto di ciascuna organizzazione che contiene delle richieste presentando prima delle istanze di chiarimento circa le assegnazioni produttive future, al fine di assicurare la piena tutela occupazionale. Questo si articola poi nei seguenti sette capitoli: diritti sindacali e partecipazione; orario di lavoro; welfare; inquadramento professionale; formazione professionale e diritto allo studio; salute e sicurezza, organizzazione del lavoro; istituti e incrementi retributivi. Ognuno dei quali è suddiviso in paragrafi, concernenti argomenti come le relazioni industriali, si dovrebbe prevedere infatti un incontro annuale con l'ad di Fca, di Cnchi e di Ferrari, in occasione della presentazione dei risultati annuali, per un'illustrazione degli andamenti e delle prospettive strategiche, con riguardo ai piani industriali e agli investimenti. Si vuole inoltre stabilire una calendarizzazione degli incontri di settore e di stabilimento sugli andamenti produttivi e occupazionali; affidare alla commissione paritetica il compito di proporre forme di presenza di rappresentanti dei lavoratori negli organismi della società; la nomina di un componente terzo nella commissione paritetica nazionale; la costituzione di un'unica commissione nazionale che raggruppi le funzioni attualmente suddivise fra commissione welfare e commissione pari opportunità. Per quanto riguarda le commissioni aziendali, bisogna rafforzare il sistema delle commissioni con una pluralità di eventi come ad esempio l'istituzione di una Commissione servizi e welfare aziendale attribuendole nuove funzioni o l'istituzione di una apposita commissione aziendale per la gestione della Formazione professionale. Nel paragrafo che cita le organizzazioni internazionali, si fa riferimento al riconoscimento del Network Fca-Cnchi-Ferrari di Global Union Industrial, con la disponibilità della direzione aziendale a effettuare negli incontri internazionali della rete sindacale una comunicazione sull'andamento dei gruppi. I diritti sindacali devono essere espressi ed esauriti al meglio

(come la localizzazione di un numero adeguato di bacheche sindacali, la dotazione adeguata di hardware e software per le RSA etc.), bisogna poi chiarire che la procedura di raffreddamento non deve essere aperta in caso di impossibilità a svolgere la prestazione in condizioni di sicurezza, e per quanto riguarda la digitalizzazione delle informazioni, bisogna rendere disponibile nei locali mensa dei box informatici per facilitare l'accesso dei dipendenti alle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro. Nel capitolo inerente gli orari di lavoro si affrontano temi relativi ai permessi con recupero, all'orario flessibile, alla banca delle ore, alle ferie e par, alle turnistiche, agli straordinari e recuperi, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al part-time, successivamente si affronta, nel capitolo dedicato al welfare, la sanità

Al via il confronto con i sindacati esteri

Il progetto «Greater Employees' Access Training through Consultations within Undertakings Gear» nasce con lo scopo di migliorare la diretta partecipazione dei lavoratori al processo decisionale all'interno delle imprese, incentivando il numero di strumenti usati.

I partner cercheranno di formulare e introdurre meccanismi per informare e consultare agevolmente i lavoratori sui piani di promozione di qualifica dei dipendenti, legati alle strategie interne di motivazione aziendale e sull'aggiornamento delle qualifiche professionali (sul lavoro/fuori dal lavoro, corsi, piani di allenamento, etc.). I partner aderenti a questo progetto sono il sindacato metalmeccanico Croato, la Riga Business Association (Lettonia), Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH tedesca, L'Associazione datoriale macedone, il sindacato autonomo metalmeccanico italiano Fismic Confisal e il sindacato Fast e la Confederazione Nazionale Car- tel ALFA della Romania.

Il progetto conta già due incontri. Il primo avvenuto a Dresda il 13 settembre che ha visto la conoscenza tra i partner e due tavole rotonde in cui si è affrontato il tema dell'occupazione giovanile e delle qualifiche professionali.

Il secondo incontro è avvenuto, invece, a Roma il 6 e 7 novembre, incentrato nella prima giornata, sulla discussione riguardo la direttiva europea (2002/14/CE) circa l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori. In seguito i partner si sono confrontati su come viene applicata la direttiva nei rispettivi paesi.

Nel corso della seconda giornata, i partecipanti hanno visitato la sede nazionale della Fismic Confisal e hanno posto domande generali sul settore metalmeccanico in Italia al segretario generale nazionale Roberto Di Maulo, il quale ha risposto a queste in modo esauritivo. L'incontro si è poi concluso con l'arrivederci al successivo appuntamento che si terrà a Skopje, in Macedonia, a marzo 2019.



Roberto Di Maulo

e previdenza integrativa e il welfare in azienda.

La richiesta economica consiste nell'aumento pari al 10% della paga base a regime in 4 anni declinata per il livello di inquadramento «vale a dire, per fare alcuni esempi, un incremento retributivo complessivo che al quarto anno sia pari a 2.053 euro annui per il 5° gruppo professionale II fascia, a 2.279 euro annui per il 3° gruppo I fascia, a 2.828 euro annui per il 1° gruppo professionale. Se traducessimo detti aumenti in quota mensile, la cifra dovrebbe essere divisa per tredici mensilità; per esempio per il 3° gruppo I fascia l'aumento chiesto al quarto anno di 2.279 euro annui andrebbe diviso per 13, così da essere pari a un incremento mensile medio al quarto anno di 175 €». Un'altra richiesta econo-

mica è quella di incrementare il contributo aziendale al fondo di sanità integrativa Fasif e al fondo di previdenza complementare e di estendere e incrementare le voci retributive corrisposte in occasioni di turni che interessano le giornate del sabato o della domenica.

Nel sesto capitolo del testo, viene dedicato uno spazio alla salute e la sicurezza e all'organizzazione del lavoro. È necessario fissare un sistema di revisione almeno semestrale del documento di valutazione dei rischi e creare un sistema di consultazione online della valutazione del rischio e del Duvri (Documento unico di valutazione del rischio da interferenze). Bisogna, inoltre, prevedere una formazione specifica per gli Rls sui rischi presenti all'interno del reparto produttivo e nuovi percorsi

trasformativi per i lavoratori anche sulla base di proposte derivanti dall'OPHS; o ancora prevedere una giornata tematica volta alla sicurezza («security day») nei luoghi di lavoro per tutti i dipendenti, con campagne di sensibilizzazione; individuare modalità informative «smart» rivolte ai lavoratori durante gli orari di lavoro, sui rischi presenti nelle postazioni lavorative etc.

Si vuole, inoltre, rafforzare la formazione professionale, il diritto allo studio e migliorare gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. In che modo? Per esempio, rendendo più fruibile il part time o introducendo le ferie solidali e la così detta banca ore, che consente di trasformare gli straordinari in permessi aggiuntivi, o adottando forme sperimentali di smart working e telelavoro.

Sul versante sindacale vengono chieste una serie di modifiche per rafforzare la partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali e organizzazione del lavoro, attraverso i loro rappresentanti.

Se la piattaforma verrà approvata dalle RSA, questa verrà inviata alle aziende. La premessa nel testo presentato però è di fondamentale importanza, poiché bisogna chiarire le missioni produttive degli stabilimenti italiani, con l'obiettivo di tutelare l'occupazione, che è un fondamento per un confronto costruttivo.

«Il rinnovo del Ccsl, che riguarda oltre 8 mila lavoratori Fca, Cnchi, Ferrari, e Marelli, è molto impegnativo e positivo perché avviene tra tutti i sindacati partecipativi che in questi anni sono riusciti a salvaguardare i posti di lavoro, il reddito e la sicurezza sui luoghi di lavoro in tutti gli stabilimenti italiani, quindi è una prova molto importante perché avviene in un momento di transizione che interessa l'intermondo dell'automobile. Transizione sia tecnologica che di prodotto, perché si sta passando all'elettrico. In qualche maniera, quindi, questa è una piattaforma di vera svolta. Ci impegneremo a fondo come struttura nazionale come tutte le strutture nei luoghi di lavoro per poter portare a casa il miglior risultato possibile», conclude il segretario generale nazionale della Fismic Confisal, **Roberto Di Maulo**.

Fismic

via delle Case Rosse 23
00131 ROMA
Tel: 06/7158847 - Fax: 06/71584893
www.fismic.it