

UN ACCORDO PER MIRAFIORI, CHE SALVAGUARDA IL FUTURO DELL'INDUSTRIA DELL'AUTO IN ITALIA

Raggiunta l'intesa per Mirafiori, che assicura un futuro allo storico stabilimento Torinese, con investimenti per oltre un miliardo di euro e l'allocazione di nuovi modelli per un totale a regime di 280.000 vetture. La ripresa produttiva, che partirà entro il secondo semestre 2012, assicura a ben vedere un futuro non solo alle carrozzerie, ma all'intero sito, nonché alle migliaia di lavoratori dell'indotto. Un passo decisivo per la realizzazione del progetto Fabbrica Italia, essenziale per la sopravvivenza dell'industria dell'auto nel nostro Paese.

I livelli produttivi prefissati solo tali da garantire finalmente la piena occupazione degli attuali livelli occupazionali; anzi, se conseguiti appieno, gli obiettivi comporteranno nuove assunzioni.

L'accordo, siglato da Fim, Uilm e Fismic Nazionali e di Torino, riguarda in particolare la nuova società in joint venture fra Fiat e Chrysler, che concretamente investirà ed opererà nell'area di Mirafiori e sarà sottoposto ad una consultazione di tutti i lavoratori coinvolti. L'intesa diventerà efficace solo se sarà approvata dalla maggioranza dei votanti.

L'accordo tutela il lavoro e salvaguarda i diritti. Pertanto sono infondate e strumentali le insinuazioni di possibili violazioni della legge e della Costituzione, che in ogni caso non potrebbero essere modificati da alcun accordo sindacale.

I CONTENUTI DELL'INTESA:

1) La premessa

- a) Le Parti condizionano la realizzazione del "Piano" all'effettiva adesione dei soggetti interessati;
- b) E' assunto l'impegno a realizzare il Piano industriale di rilancio, con indicazione di investimenti, modelli e obiettivi occupazionali e produttivi.
- c) Nella nuova società si applicherà un contratto collettivo specifico; tale contratto farà riferimento all'attuale Ccnl dei Metalmeccanici, con la sola eccezione di quanto previsto (e qui illustrato) dall'intesa in oggetto e dall'accordistica Fiat; verranno quindi salvaguardati i due livelli di contrattazione.

2) Orario di lavoro

Confermate le 40 ore di lavoro settimanali, si partirà con 10 turni lavorativi; con l'effettivo raggiungimento degli obiettivi produttivi, previa comunicazione ai rappresentanti sindacali dei lavoratori, si passerà poi a 15 turni o, in caso di ulteriore incremento produttivo, ad un massimo di 17 turni (schema di 18 turni settimanali teorici, ma lavorati 17: il 18° turno sarà coperto con un mix tra PAR collettivi, festività cadenti di domenica e 4 novembre, permessi dei turnisti di notte). Inoltre, è prevista la possibilità di una differente modulazione di orario in alternativa ai 17 turni, che tuttavia verrebbe adottata solo qualora lavoratori e sindacato esprimessero la propria preferenza verso di essa (10 ore per 4 giorni settimanali, anziché 8 ore per 5 giorni settimanali). Per effetto delle maggiorazioni di turno in vigore in Fiat, la busta paga incrementerà di almeno 4 mila € lordi su base annua.

3) Lavoro straordinario

Sono concordate 120 ore di straordinario annuali, che saranno comunicate con almeno 4 giorni d'anticipo; in occasione dello stesso, i lavoratori, nel limite del 20% della forza, potranno addurre esigenze personali per esimersi dalla prestazione. Lo straordinario sarà utilizzato, in particolare, anche per far fronte alle salite produttive, prima di elevare in modo strutturale il regime dei turni.

4) Pause e mensa

Durante il turno si usufruiranno tre pause di 10 minuti ciascuna, con una "compensazione monetaria" di 32,50 euro. La pausa per la mensa resta collocata all'interno del turno; in caso di passaggio a 15 o 17 turni ci sarà una verifica sulla possibilità di spostarla a fine turno, previo accordo sindacale.

5) Organizzazione del lavoro

E' confermata l'organizzazione del lavoro detta ERGO-UAS, già in sperimentazione a Mirafiori da luglio 2008. Viene prevista, inoltre, una procedura di gestione dei reclami e delle controversie individuali riguardanti l'applicazione della tempistica sulle linee, con il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali dei lavoratori.

6) Assenteismo

Il regime della malattia non muterà se il tasso di assenteismo, oggi ben al di sopra, tornerà a livelli compatibili con la media nazionale (3,5%): una apposita commissione monitorerà il suo andamento dopo il primo semestre di partenza dell'attività produttiva della nuova società in joint venture fra Fiat e Chrysler e attuerà eventuali azioni di sensibilizzazione per la risoluzione del problema; dopo ulteriori 6 mesi si svolgerà un ultimo esame. Qualora il tasso di assenteismo per malattia dovesse comunque restare al di sopra del 3,5%, verrà applicata per 12 mesi (dopo i quali verrà rinnovata la verifica), la seguente regolamentazione: in caso di malattie brevi (di durata non superiore a 5 giorni), che precedono o seguono festività, ferie o riposo settimanale, ripetute oltre due volte nell'arco dell'anno, dal terzo episodio analogo non verrà riconosciuto il trattamento economico a carico dell'azienda per due giorni. In ogni caso, restano escluse le assenze seppur brevi causate da infortunio, da ricovero e da patologie gravi che comportano assenze ripetute (ad esempio dialisi o malattie cardiovascolari). Inoltre alla Commissione è demandato il compito di definire casi cui tale regolamentazione non si applica, nonché di verificare il rientro nel tasso di assenteismo fisiologico. Viene, infine, ribadito che, in caso di malattie lunghe, il trattamento economico previsto dal Ccnl dei Metalmeccanici, viene aumentato dal 50% all'80%.

7) Clausola di responsabilità per le organizzazioni

L'intesa vincola le parti al rispetto di tutti i punti. E' implicito l'impegno, da parte delle singole Organizzazioni sottoscrittrici, di non proclamare lo sciopero contro l'accordo sottoscritto o in modo tale da vanificarlo nella pratica. In caso d'inosservanza dell'accordo aziendale, si attiva la verifica preventiva nella Commissione nazionale paritetica di conciliazione, che valuta eventuali provvedimenti a carico delle sole Organizzazioni Sindacali dichiaranti lo sciopero, in materia di contributi sindacali, permessi per direttivi e permessi aggiuntivi per rappresentanti sindacali.

Non è quindi in alcun modo in discussione il diritto di sciopero del singolo lavoratore, che è tutelato dalla Costituzione.

I singoli lavoratori sono tenuti al rispetto delle disposizioni di lavoro e contrattuali, per cui l'eventuale inosservanza è ricondotta al CCNL per quanto concerne le contestazioni disciplinari, così come avviene normalmente in tutti i luoghi di lavoro.

NORMATIVA TRANSITORIA PER MIRAFIORI PLANT

L'accordo illustrato, come già detto, si applicherà alla **nuova società in joint venture fra Fiat e Chrysler, che concretamente investirà ed opererà nell'area di Mirafiori. Nel frattempo alcune previsioni si applicheranno già nel corso del 2011 per Mirafiori Plant Fiat Auto.** In particolare a partire da aprile 2011:

- a) si applicherà il nuovo regime delle pause con relativa compensazione economica;
- b) trasformazioni di alcune voci retributive in superminimo individuale non assorbibile (paghe di posto e disagio linea per un totale massimo di 9 euro mensili)

Inoltre a luglio 2011 ed a gennaio 2012 partiranno due verifiche del tasso di assenteismo con obiettivi rispettivamente del 6% e del 4% (salvo l'obiettivo a regime del 3,5%); se tali obiettivi non verranno raggiunti entrerà in vigore la regolamentazione delle malattie brevi prevista per la joint venture, come precedentemente descritta al punto n. 6.

CASSA INTEGRAZIONE E FORMAZIONE

A partire da febbraio 2011, fino all'avvio delle nuove produzioni, ci sarà un periodo di cassa integrazione straordinaria della durata di un anno, durante il quale, però, è prevista la rotazione fra tutti i lavoratori, eccetto coloro che volontariamente volessero restarne esclusi. Contemporaneamente verrà avviato un programma formativo propedeutico all'avvio delle nuove produzioni.