

## **POMIGLIANO e MIRAFIORI: schede di sintesi**

*(a cura di Alessandro Volpe\*)*

### **CONTESTO**

Il 21 aprile 2010 l'amministratore delegato di Fiat Sergio Marchionne ed il presidente John Elkann hanno presentato a Torino, nell'ambito dell' "Investor day", un piano quinquennale di investimento e rilancio di Fiat, denominato "Fabbrica Italia". Esso prevede:

- un investimento di 20 miliardi di euro entro il 2014;
- il raddoppio delle produzioni in Italia (dalle 650 mila unità del 2009 a 1,4 milioni nel 2014) nell'ambito di una rete di stabilimenti operanti sinergicamente;
- una riorganizzazione interna, che contrappone alla chiusura dal 2011 dello stabilimento di Termini Imerese un significativo investimento di 700 milioni di euro nello stabilimento di Pomigliano d'Arco, tramite il trasferimento delle produzioni della nuova Panda, nonché la creazione di una *joint venture* Fiat-Chrysler per la produzione di Suv con marchio americano, oltre a vetture con marchio Alfa Romeo, nello stabilimento di Mirafiori.

Come contropartita per il varo degli investimenti, Fiat pone una serie di condizioni intese a superare il rigido modello centralistico della contrattazione collettiva tramite accordi aziendali che introducano innovazioni organizzative e normative (ridefinizione dell'ammontare di ore della settimana lavorativa, dei turni, delle pause e degli straordinari e contrasto all'assenteismo anomalo), sulla scorta di una prassi consolidata nel resto del mondo.

Il pacchetto di accordi sottoscritti, in deroga al contratto collettivo nazionale, fra la società e i sindacati Fim Cisl, Uilm Uil, Ugl metalmeccanici e Fismic (la Fiom Cgil non ha aderito) si articola in una serie di intese.

### **ACCORDI PER LO STABILIMENTO DI POMIGLIANO D'ARCO**

Sintesi degli accordi sottoscritti, in deroga al contratto collettivo nazionale, fra la società Fiat e i sindacati Fim Cisl, Uilm Uil, Ugl metalmeccanici e Fismic rispettivamente il 15 giugno e il 29 dicembre 2010:

#### **1) INTESA RELATIVA ALLO STABILIMENTO GIAMBATTISTA VICO (15 giugno 2010)**

##### **1. Orari di lavoro**

E' previsto l'utilizzo degli impianti di produzione dei veicoli per 24 ore al giorno e per 6 giorni la settimana, sabato compreso, con uno schema di turnazione articolato in 18 turni settimanali, ferme restando le 40 ore settimanali di prestazione individuale. La durata dei turni è di 8 ore. La pausa mensa di 30 minuti fissata dal contratto nazionale slitta a fine turno. La previsione per le attività di manutenzione è che vengano svolte su 7 giorni per 24 ore giornaliere, nei tre turni e con le stesse modalità.

Le organizzazioni sindacali possono scegliere fra due modelli di orario di lavoro: a) 40 ore settimanali e un giorno di riposo a scorrimento; b) alternanza di una settimana di 6 giorni e di una di 4 giorni con 2 giorni consecutivi di riposo.

##### **2. Lavoro straordinario**

Per far fronte alle esigenze produttive l'azienda si riserva di richiedere, con un preavviso di 4 giorni, 80 ore non negoziabili di straordinario pro capite all'anno (in aggiunta alle 40 previste dal contratto collettivo nazionale) a turni di lavoro interi, nell'ambito delle 200 ore complessive di cui al citato CCNL.

*\*collaboratore Adapt*

E' previsto un margine di tolleranza sulle ore pari al 20%, con sostituzione tramite personale volontario.

### **3. Rapporto diretti-indiretti**

Il piano contempla la riassegnazione ai lavoratori delle mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti, garantendo loro la retribuzione e l'inquadramento precedentemente acquisiti, sulla base di quanto previsto dall'art. 4, comma 11, Legge 223/91.

### **4. Bilanciamenti produttivi**

Il corretto rapporto produzione/organico viene assicurato mediante la gestione flessibile della mobilità interna da area ad area nella prima ora del turno, allo scopo di coprire assenze, carenze o problemi tecnici.

### **5. Organizzazione del lavoro**

Il piano prevede una ottimizzazione dei livelli di prestazione lavorativa e soluzioni ergonomiche migliorative mediante il passaggio a un regime di tre pause da 10 minuti ciascuna, al posto di due da 20, con monetizzazione dei restanti 10 minuti (0,1813 euro lordi all'ora).

### **6. Formazione e ristrutturazione**

Parallelamente alla ristrutturazione degli impianti, sono contemplati percorsi obbligatori di formazione per i lavoratori in cassa integrazione, con conseguenze disciplinari nei casi di rifiuto di seguire i corsi o di assenze non motivate.

### **7. Recuperi produttivi**

Le perdite produttive per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario, entro i sei mesi successivi, oltre che nella mezz'ora di intervallo fra i turni, nel 18° turno o nei giorni di riposo individuale.

### **8. Assenteismo e scioperi**

La società si riserva di non retribuire i primi tre giorni di malattia, nei casi nei quali siano ravvisabili forme di "assenteismo anomalo" (astensioni collettive dal lavoro, manifestazioni esterne, messa in libertà per cause di forza maggiore o per mancanza di forniture, etc).

### **9. Cigs**

Nel biennio previsto dal piano di ristrutturazione, viene programmato il ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria.

### **10. Abolizione voci retributive**

Si dispone la razionalizzazione delle voci retributive, alcune delle quali vengono accorpate nella voce "superminimo individuale non assorbibile" a far data dal 1° gennaio 2011.

### **11. Maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo**

Sono confermate le attuali maggiorazioni comprensive dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali.

### **12. Polo logistico di Nola**

E' confermata la missione del polo logistico della sede di Nola.

### **13. Clausola di responsabilità**

Le parti concordano una "clausola di responsabilità", che sancisce l'impegno di rispettare quanto stabilito nell'intesa, pena effetti liberatori per l'azienda. Si prevede una "Commissione paritetica di garanzia", incaricata di valutare le controversie concernenti comportamenti, sia collettivi (è il caso della proclamazione di uno sciopero in violazione del "patto di tregua") che individuali (adesione del singolo

lavoratore allo sciopero illegittimo), idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate per la realizzazione del Piano.

#### **14. Clausole integrative del contratto individuale di lavoro**

Le clausole dell'accordo sono da considerarsi correlate ed inscindibili dal contratto individuale di lavoro, venendosi a configurare una sorta di incorporazione del contratto collettivo nel contratto individuale. Il mancato rispetto, per qualsiasi motivo, anche di una sola di tali clausole costituisce un'infrazione disciplinare punibile con provvedimenti che nei casi più gravi possono configurarsi come estintivi del rapporto di lavoro e comporta inoltre il venir meno dell'efficacia delle altre clausole nei confronti del lavoratore.

### **CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO – CCSL – DI PRIMO LIVELLO (29 dicembre 2010)**

L'intesa definisce il nuovo assetto contrattuale per i lavoratori che saranno (ri)assunti a partire da gennaio 2011 da parte della "Fabbrica Italia Pomigliano". La *new company*, libera dal vincolo dell'applicazione del contratto nazionale dei metalmeccanici, è stata costituita il 19 luglio 2010 sulla base dell'accordo siglato a giugno.

Posto quanto presentato nei contenuti dell'accordo di giugno, i punti qualificanti del CCSL sono:

#### **1. Investimenti**

Vengono sbloccati definitivamente i 700 milioni di euro di investimento per la produzione della nuova Panda.

#### **2. Occupazione**

Si garantisce l'occupazione per circa 4.600 addetti diretti e, secondo le stime più accreditate, per altri 5.300 lavoratori dell'indotto collegato al sito produttivo.

#### **3. Aumenti salariali**

E' previsto un incremento a regime del salario medio base di oltre 360 euro lordi l'anno (30 euro lordi al mese). Il nuovo sistema dei minimi tabellari comporta ricadute positive sia sugli scatti di anzianità, che ripartono da capo, che sulle maggiorazioni di turno e di straordinario.

#### **4. Inquadramento professionale**

L'accordo prevede una semplificazione ed un aggiornamento del sistema di inquadramento professionale dei lavoratori, riducendo a cinque gruppi professionali (con fasce interne intermedie) i sette livelli previsti dal contratto nazionale e operando una revisione normativa delle figure professionali più alte.

#### **5. Relazioni sindacali**

Nel contratto viene recepito l'accordo firmato il 15 giugno, in particolare l'impegno da parte dei sindacati di non proclamare scioperi durante le ore di lavoro straordinario concordate aggiuntivamente nello stabilimento di Pomigliano.

Viene inoltre ribadita, in applicazione dell'art.19 dello Statuto dei lavoratori, l'esclusione dal sistema di rappresentanza dalle sigle sindacali non firmatarie dell'intesa.

## ACCORDO PER LO STABILIMENTO DI MIRAFIORI (23 dicembre 2010)

I punti principali dell'accordo raggiunto da Fiat e sindacati metalmeccanici (Fim, Uilm, Ugl Metalmeccanici, Fismic, e Agenquadri , con l'esclusione di Fiom e Cobas), che coinvolge i circa 5.500 lavoratori dello stabilimento Mirafiori Carrozzerie destinati ad essere assorbiti dalla *joint venture* Fiat-Chrysler, sono i seguenti:

### 1. La *joint venture*

La nuova società, una *newco* che si propone di realizzare investimenti per 1 miliardo di euro, inizialmente non aderirà a Confindustria. I rapporti di lavoro saranno regolati in base alle norme contenute nell'accordo separato firmato il 23 dicembre.

### 2. Produzione dal 2012

A partire dal terzo trimestre del 2012 si darà avvio alla produzione di Suv per i marchi Jeep e Alfa Romeo. A regime Mirafiori produrrà tra le 250mila e le 280mila unità, destinate ai mercati internazionali.

I lavoratori fruiranno della cassa integrazione per un anno e parteciperanno a programmi di formazione.

### 3. Orario e Turni

Confermate le 40 ore di lavoro settimanali, i turni saranno modulati a seconda dell'andamento del mercato . A regime si lavorerà su 18 turni (3 turni al giorno su 6 giorni), con una settimana di sei giorni lavorativi e la successiva di quattro. Ma potranno essere adottati altri due modelli alternativi: 15 turni alla settimana (cioè 3 turni per 5 giorni) o due turni giornalieri di 10 ore. Secondo questa seconda modulazione di orario, che presuppone la richiesta della maggioranza dei lavoratori, gli operai saranno impegnati alla catena di montaggio 10 ore, per quattro giorni alla settimana, avendo diritto ai 3 giorni successivi di riposo.

### 4. Lavoro straordinario

Saranno 120 le ore di straordinario annuale obbligatorio (a fronte delle 40 ore previste dal contratto nazionale dei metalmeccanici).

### 5. Pause

Il nuovo accordo prevede 30 minuti di pausa, in luogo degli attuali 40. I 10 minuti sottratti al riposo sono retribuiti dall'azienda (32,47 euro al mese). La pausa mensa di mezz'ora viene temporaneamente confermata a metà turno, fatta salva la possibilità di prevederne in seguito lo spostamento a fine turno.

### 6. Retribuzioni e diritti dei lavoratori

La retribuzione annua verrà aumentata di circa 3.700 euro pro capite. E' previsto il mantenimento di tutti i diritti individuali attualmente garantiti nonché il loro miglioramento attraverso la stesura di un Contratto Collettivo su molti punti migliorativo del Ccnl Metalmeccanici (scatti di anzianità, paga base, premio di risultato ecc.).

### 7. Assenteismo

L'accordo prevede alcune soglie progressive di assenteismo (6% dal luglio 2011, 4% dal gennaio 2012, 3% dal 2013), superate le quali non verrà pagata al dipendente l'integrazione a carico dell'azienda per il primo e in alcuni casi per i primi due giorni di malattia. Da questa norma sono esclusi i lavoratori affetti da gravi patologie.

### 8. Rappresentanza sindacale

Le Rsu (rappresentanze sindacali unitarie) vengono sostituite dalle Rsa, (rappresentanze sindacali aziendali). Il nuovo contratto di Mirafiori non riconosce l'accordo interconfederale del 1993 sulla

rappresentanza sindacale, ma richiama l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, che prevede la rappresentanza solo per i firmatari del contratto.

### **9. Organici**

Al personale assunto dalla *newco* saranno garantiti la retribuzione e l'inquadramento precedenti. Sarà inoltre riconosciuta l'anzianità aziendale pregressa e, su richiesta, sarà liquidato il Tfr.

### **10. Clausola di responsabilità**

Come già previsto per lo stabilimento di Pomigliano, il mancato rispetto degli impegni assunti con l'accordo comporta sanzioni a carico delle organizzazioni sindacali inadempienti, con particolare riferimento alla proclamazione di uno sciopero in violazione del "patto di tregua". Viene istituita una "Commissione paritetica di conciliazione", incaricata di valutare specifiche situazioni di violazione degli accordi.

### **11. Clausole integrative del contratto individuale di lavoro**

Le clausole del presente accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili. La violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare e comporta il venir meno dell'efficacia delle altre clausole nei confronti del lavoratore

### **12. Cassa integrazione**

Si chiederà la cassa integrazione straordinaria per tutto il personale dal 14 febbraio 2011 (quando finirà l'ordinaria) per la durata di un anno.

### **13. Formazione**

Saranno tenuti corsi di formazione per i lavoratori in cui la frequenza sarà obbligatoria. Il rifiuto immotivato alla partecipazione nonché l'ingiustificata mancata frequenza ai corsi costituirà a ogni effetto comportamento disciplinarmente perseguibile.

### **14. Organizzazione del lavoro**

È 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.