



POMIGLIANO. LE LAVORATRICI E I LAVORATORI CHIAMATI A SCEGLIERE FRA IL POSTO DI LAVORO E IL RADICALE PEGGIORAMENTO DEI PROPRI DIRITTI

Un ricatto, non un accordo

Operai

SENZA DIRITTI SAREMMO SOLO SCHIAVI.

Nella vertenza sul futuro di Pomigliano la Fiat non ha mai voluto aprire una trattativa ma ha solo cercato di imporre le sue proposte. Ancora nell'ultimo incontro di venerdì 11 giugno ha chiesto di aderire al Documento conclusivo consegnato l'8 giugno, rifiutandosi di cambiare alcuna parola. La disponibilità di Fiat, dopo la dichiarazione di adesione di Fim, Uilm e Fismic al testo aziendale, ad aggiungere una frase che istituisce una Commissione di raffreddamento non modificando i contenuti, aggrava le conseguenze per i lavoratori.

Quello che si vuole imporre a Pomigliano con il ricatto della chiusura non è un accordo sindacale ma la cancellazione del Contratto nazionale e delle Leggi dello Stato. La Fiat vuole imporre condizioni di lavoro massacranti ed evitare preventivamente ogni dissenso; non vuole dei lavoratori ma degli schiavi.

I CONTENUTI DEL DOCUMENTO FIAT

Orario di lavoro

Addetti Linea. Articolazione dello stabilimento su 18 turni dal lunedì al sabato (8 ore a turno per 6 giorni). Con due opzioni:

- a) riposo a scorrimento nella settimana.
- b) Settimane alternativamente di 6 e 4 giorni lavorativi.

Il 18° turno del sabato non viene lavorato ma coperto da Par, festività e cumulo della 1/2 ora accantonata per turno.

Pausa mensa. 1/2 ora spostata a fine turno.

Manutenzione. Su 21 turni (7 giorni la settimana) con riposi a scorrimento.

Lavoro straordinario

80 ore di straordinario senza preventivo accordo sindacale, da effettuarsi sul 18° turno, con preavviso di 4 giorni, possibilità di assenza fino al 20% e possibilità di sostituzione con volontari.

Il lavoro straordinario, nell'ambito delle 200 ore annue pro-capite, può essere svolto durante la mezz'ora di mensa.

GLI EFFETTI SUI LAVORATORI

Orario di lavoro

L'articolazione dell'orario a 18 turni è gravosa per i lavoratori ma contrattualmente già possibile.

La copertura del 18° turno (per non lavorarlo) avviene a totale carico dei lavoratori: Fiat non mette niente.

Lo spostamento della pausa mensa a fine turno è grave perché riduce la possibilità per i lavoratori di riposarsi (recuperare) e aumenta i rischi per la salute.

Lavoro straordinario

Le 80 ore si sommano alle 40 obbligatorie del Ccnl portando il totale a 120, pari a 15 giornate annue, con il conseguente ritorno del 18° turno strutturale (il numero massimo di 18 turni in un anno è di 16 giornate procapite).

La possibilità di fare ricorso alla pausa mensa per fare straordinario è contro la Direttiva europea sugli orari e la Legge 66/2003. L'esclusione del 20% dell'obbligo di presenza vale solo per le 80 ore (non per le 40), ed è positiva per i lavoratori: tuttavia la ricerca di volontari per le sostituzioni, per come è scritto, può essere fatta in deroga alla Legge 66, non rispettando il periodo minimo di riposo (11 ore) fra un turno e l'altro.

I CONTENUTI DEL DOCUMENTO FIAT

Rapporto diretti/indiretti

Garantire corretto equilibrio diretti/indiretti sia nella fase di avvio della Nuova Panda che, successivamente, a fronte di particolari fabbisogni.

Bilanciamenti produttivi

Possibilità, in caso di fermate tecniche e produttive, di mobilità interna dei lavoratori fra le diverse aree produttive decisa nella prima ora del turno.

Organizzazione del lavoro

Applicazione del sistema Wcm e della metrica Ergo-Uas.

Riduzione pause sulle linee meccanizzate e sulle passo-passo: dagli attuali 40 minuti a 30 minuti.

I 10 minuti di pausa tagliati sono monetizzati e definiti in un importo di 0,1813 euro lordi/ora (comprensivi di tutti gli istituti) e corrisposti solo per l'effettiva presenza in linea.

Formazione

I lavoratori dovranno partecipare obbligatoriamente ai programmi di formazione da fare durante la Cigs (provvedimenti disciplinari in caso di assenza).
Nessuna integrazione, diretta o indiretta, a carico dell'azienda.

Recuperi produttivi

Le perdite produttive per causa di forza maggiore o interazione delle forniture vengono recuperate collettivamente (senza maggiorazioni) sia nella 1/2 ora di mensa, sia nel 18° turno che nei giorni di riposo individuale, entro i 6 mesi successivi.

Assenteismo

Per contrastare forme anomale di assenteismo, quando la percentuale sia significativamente superiore alla media, Fiat non pagherà la quota di indennità malattia a carico aziendale. Una commissione paritetica esaminerà i casi di particolare criticità da escludere da questa norma.

In caso di tornate elettorali con forti assenze dei lavoratori si chiuderà lo stabilimento (con Par o ferie) e si recupererà la produzione a paga ordinaria.

Chi andrà ai seggi elettorali come rappresentante di lista non sarà pagato dall'azienda e non avrà diritto a riposi.

Cigs

Ci sarà bisogno di Cigs per i due anni della ristrutturazione, senza rotazione dei lavoratori.

Abolizione voci retributive

Dal 1° gennaio 2011 le paghe di posto, l'indennità disagio linea, il premio mansioni e premi speciali sono aboliti e saranno corrisposti sotto la voce "superminimo individuale non assorbibile" solo a chi oggi ne ha diritto.

Maggiorazioni lavoro straordinario, notturno e festivo

Sono confermate le maggiorazioni esistenti nel Gruppo Fiat

Polo logistico di Nola

Eventuali esigenze occupazionali vedranno il trasferimento di personale da Pomigliano a Nola.

Decadenza accordi

L'intesa annulla e sostituisce quanto pattuito precedentemente nelle medesime materie.

Clausola di responsabilità

Il mancato rispetto degli impegni assunti con l'Accordo o comportamenti, delle organizzazioni o di singole Rsu, "idonei a rendere inesigibili le condizioni concordate, liberano l'Azienda da obblighi contrattuali (versamento contributi sindacali, permessi per gli organismi dirigenti) nonché da accordi aziendali (monte ore sindacale del Gruppo e figura di esperto)".

Anche atti individuali o collettivi dei lavoratori possono portare al medesimo effetto liberatorio per l'Azienda.

Clausole integrative del Contratto individuale di lavoro

La violazione, da parte del singolo lavoratore, di una delle condizioni contenute nell'Accordo costituisce infrazione disciplinare da sanzionare, secondo gradualità, in base agli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari e ai licenziamenti per mancanze.

GLI EFFETTI SUI LAVORATORI

Rapporto diretti/indiretti

L'obiettivo è industrialmente motivato ma senza esame con le Rsu può dar luogo a discrezionalità e abusi.

Bilanciamenti produttivi

L'obiettivo è industrialmente motivato ma senza esame con le Rsu può dar luogo a discrezionalità, abusi e rendere più difficile una corretta valutazione dei rischi e l'adozione di misure per la tutela della salute..

Organizzazione del lavoro

L'organizzazione del lavoro e la metrica rientrano negli ambiti decisionali dell'impresa. Tuttavia per le evidenti ricadute sull'intensità della prestazione e sui rischi per la salute è grave che Fiat abbia rifiutato di esaminare preventivamente con una commissione di esperti tutti gli aspetti di questa scelta.

Con la disdetta degli accordi precedenti, la saturazione potrà arrivare al 99% del tempo effettivo.

Da un primo calcolo approssimativo si rileva un aumento oltre il 20% della velocità della linea di montaggio della Panda rispetto a quelle di Melfi e Mirafiori.

L'aumento dei ritmi produttivi, sommato alla riduzione di 10 minuti delle pause e allo spostamento della mensa a fine turno, aumenta il rischio di patologia alle braccia.

Formazione

Quanto imposto da Fiat è in aperto contrasto con la Legge 102 del 2009 che prevede, in caso di obbligo di presenza dei lavoratori in Cassa integrazione a corsi di formazione, che l'azienda paghi la differenza fra trattamento di Cig e salario.
Per come è scritto il testo, la Fiat non paga neppure la mensa.

Recuperi produttivi

Si vuole operare in totale deroga all'art. 4 del Ccnl per casistiche, tempi e modalità di recupero. Ancora una volta in contrasto con la Legge 66/2003 sugli orari di lavoro e con la Direttiva europea.

Assenteismo

A problemi veri si risponde non adoperando gli strumenti già previsti dal Ccnl e dalle leggi per colpire eventuali abusi ma abolendo obblighi in materia di indennità di malattia e permessi elettorali.

Cigs

La ristrutturazione è necessaria e sarà lunga. Riguardo i rientri al momento dell'avvio produttivo, alla Rsu non viene dato alcun ruolo.

Abolizione voci retributive

I nuovi assunti (quando?) non avranno alcun diritto a questa voce.

Maggiorazioni lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutto invariato.

Polo logistico di Nola

Nessun ruolo alla Rsu. Decide la Fiat.

Clausola di responsabilità

Alla Fiat viene data totale discrezionalità per valutare se una qualsiasi iniziativa (dalla protesta allo sciopero) in contrasto con uno dei qualsiasi punti dell'Accordo (carichi di lavoro, straordinari, gestione della forza lavoro), costituisca violazione dell'Accordo stesso e perciò agire nei confronti delle Oo.Ss..

Potendo agire contro i Sindacati anche nel caso di iniziative non promosse da questi affida alla rappresentanza sindacale un ruolo di "guardiani" verso i lavoratori.

Clausole integrative del Contratto individuale di lavoro

E' la clausola finale e la più spregiudicata di tutto il Documento Fiat. Il diritto individuale di aderire a uno sciopero, sancito dall'Art. 40 della Costituzione, diviene oggetto di provvedimento disciplinare fino al licenziamento.

Non c'è alcuna legittimità in questo, ma intanto la Fiat ci prova.



La vertenza

Il **30 marzo 2010**, a Roma, presso il ministero dello Sviluppo economico, e successivamente il 9 aprile a Napoli, presso l'Unione degli industriali, la direzione nazionale di Fiat auto illustra alle organizzazioni sindacali il piano produttivo dello stabilimento di Pomigliano per gli anni 2012/2014.

Il piano prevede la produzione della Nuova Panda, con circa 1.000 vetture al giorno, pari a 270/280.000 vetture annue a regime, con un investimento di 700 milioni di euro. Si tratta di una nuova vettura del segmento A; mentre la Panda che attualmente è in circolazione continuerà a essere prodotta in Polonia.

La Fiat, in premessa, dichiara che il piano sarà realizzato solo se le organizzazioni sindacali sottoscrivono un accordo a precise condizioni, tra le quali una «maggiore flessibilità per rispondere con tempestività alle esigenze del mercato». E per ottenere questo la Fiat esplicita le sue condizioni:

- massimo utilizzo degli impianti attraverso l'introduzione di 18 turni (21 turni per la manutenzione), lo spostamento a fine turno della mezz'ora di mensa, 80 ore di straordinario senza informazione preventiva;
- applicazione del sistema ErgoUas nell'organizzazione del lavoro, con riduzione delle pause collettive da 40 a 30 minuti;
- mobilità interna, riequilibrio del rapporto diretti/indiretti, variazione nell'arco della settimana di permessi retribuiti e non retribuiti, contrasto alle forme anomale di assenteismo e, infine, utilizzo del comando distacco presso le aziende dell'indotto.

La Fiom ritiene, dopo quasi due anni di lotte e di iniziative, che il progetto della produzione della Nuova Panda a Pomigliano sia un fatto positivo, poiché dà certezze produttive e occupazionali allo stabilimento e al territorio. Allo stesso tempo, però, ritiene sbagliato e inaccettabile il «ricatto» da parte della Fiat.

Sbagliato, perché senza il consenso vero delle lavoratrici e dei lavoratori il progetto potrebbe subire, anche se non nell'immediato, contraccolpi tali da mettere a rischio i suoi obiettivi. Inaccettabile perché annulla il ruolo del sindacato ed elimina la contrattazione.

Per questo, la Fiom chiede un confronto vero per trovare soluzioni che non penalizzino le lavoratrici e i lavoratori.

Occorre, secondo la Fiom, coniugare l'utilizzo degli impianti con la tutela delle condizioni di lavoro.

Melfi e Pratola Serra insegnano che questo è possibile.

Per quanto riguarda lo straordinario, nessuna deroga al contratto nazionale, ma disponibilità a utilizzare altro straordinario contrattato con le Rsu in vista del lancio della nuova vettura.

Queste sono le proposte che la Fiom presenterà al tavolo della trattativa se la Fiat vorrà avviare un confronto vero.

La Fiom ritiene che tutto ciò deve essere fatto nella massima trasparenza, informando le lavoratrici e i lavoratori con assemblee in fabbrica e con l'indizione di un referendum.

14 maggio. Incontro interlocutorio tra Fiat e sindacati.

28 maggio. Incontro «separato» tra Fiat e sindacati, ma senza la Fiom, la cui impossibilità a essere presente all'incontro non è stata presa in considerazione dall'azienda.

4 giugno. Incontro di «recupero» tra Fiat e Fiom nel quale vengono ribaditi i punti su cui siamo disponibili a ricercare soluzioni che permettano la realizzazione degli investimenti annunciati dall'Azienda e la ripresa del lavoro a Pomigliano. Ciò, in particolare, per quanto concerne l'utilizzo degli impianti, i sistemi di orario e l'organizzazione del lavoro. Nello stesso tempo, chiediamo all'azienda di riconsiderare aspetti delle sue proposte che non appaiono utili per rispondere a esigenze industriali, mentre assumono carattere punitivo verso le lavoratrici e i lavoratori.

7 giugno. Conferenza stampa della Fiom riguardo la vertenza in corso.

8 giugno. Incontro tra Fiat e sindacati. La Fiat consegna un testo modificato rispetto al precedente che, purtroppo, continua a presentare proposte che non sono solo complicate per ciò che riguarda la nostra possibilità di accettarle, ma forse anche illegittime da un punto di vista del sistema dei diritti vigente in questo paese e, comunque, non inerenti ai temi che appaiono fondamentali per il rilancio dello stabilimento di Pomigliano.

Mentre ci sono delle risposte alle questioni poste dai sindacati in materia di orari, turnazioni e prestazioni di lavoro, l'azienda rimane invece molto rigida sulle questioni che a noi paiono estranee rispetto alla natura del negoziato. Su questo terreno le proposte aziendali sono perfino peggiorative del

testo precedente.

«La Fiom – dichiara il segretario generale Maurizio Landini – ribadisce con forza la volontà che si realizzino gli investimenti per lo stabilimento Fiat di Pomigliano d'Arco e la disponibilità a fare un vero negoziato.»

«È possibile – secondo Landini – definire, nell'ambito del Contratto nazionale e delle leggi italiane, un adeguato e flessibile utilizzo degli impianti, tutelando le condizioni di lavoro e tenendo conto di temporanee necessità produttive in fase di avviamento degli investimenti previsti dal piano triennale della Fiat.»

«Se invece – conclude – l'obiettivo è dire che non c'è più il Contratto nazionale e derogare alle leggi sul lavoro, allora è la Fiat che pensa a strumentalizzare la trattativa per altri scopi.»



10 giugno. Si riunisce il Coordinamento nazionale Fiom della Fiat che «ai fini del rilancio di Pomigliano, ribadisce la volontà della Fiom di trattare sulle condizioni per garantire il massimo utilizzo degli impianti, le flessibilità utili a rispondere alle fluttuazioni del mercato, un'organizzazione del lavoro che garantisca qualità e produttività, salvaguardando le condizioni di lavoro. In tale ambito, la Fiom conferma le proposte avanzate lo scorso 8 giugno in materia di utilizzo degli impianti e di gestione delle pause che, se accettate, permetterebbero all'Azienda di raggiungere la produzione di 300.000 vetture annue, senza peggioramenti sulle condizioni di lavoro e senza aggravio di costi.» «Il Coordinamento respinge, nello stesso tempo, la pretesa di Fiat (espressa con chiarezza nel Documento proposto dall'azienda) di condizionare la vertenza di Pomigliano con richieste inaccettabili di deroghe al Contratto nazionale, alle leggi dello Stato e di violazione della stessa Costituzione in materia di diritto di sciopero.»

«Queste posizioni della Fiat non hanno niente a che vedere con le esigenze industriali di produttività e di utilizzo degli impianti, su cui riconfermiamo la nostra disponibilità al negoziato, ma sono rivolte a colpire i diritti fondamentali delle lavoratrici e dei lavoratori, compreso quello di contrattare collettivamente le condizioni di lavoro.»

«Accettare ciò determinerebbe l'affermazione di una gestione unilaterale e di un comando dell'impresa sulle condizioni di lavoro, modificando in peggio tutti gli accordi esistenti nel Gruppo.»

11 giugno. Incontro tra Fiat e sindacati. Di fronte al rifiuto della Fiat ad apportare qualsiasi modifica al testo da lei presentato lo scorso 8 giugno, la Fiom conferma la propria indisponibilità ad aderire a un documento che contiene deroghe al Contratto nazionale e alle leggi in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la messa in discussione di diritti individuali, compreso il diritto di sciopero. Le altre organizzazioni sindacali, pur avendo inizialmente giudicato inaccettabili alcune richieste della Fiat e formalmente avanzato proposte di modifica, hanno alla fine aderito al testo iniziale dell'azienda, accettandone le condizioni imposte.

La Fiom denuncia il ricatto a cui sono sottoposte le lavoratrici e i lavoratori di Pomigliano, in Cassa integrazione da oltre 18 mesi, chiamati a scegliere fra il proprio posto di lavoro e il radicale peggioramento dei propri diritti.

14 giugno. Si riunisce il Comitato centrale della Fiom che, nel documento finale, «ribadisce che le deroghe al Ccnl e la messa in discussione di diritti indisponibili non sono materia a disposizione della contrattazione, sia nei singoli stabilimenti che a livello nazionale. Tanto meno, possono essere materia di ricatto verso le lavoratrici e i lavoratori che dovrebbero scegliere tra mantenere un posto di lavoro o rinunciare ai loro diritti individuali, compresi quelli sanciti dalla Costituzione in materia di sciopero e di contrattazione collettiva delle condizioni di lavoro, elementi che uniscono la libertà e la democrazia di un paese.»

Il Comitato centrale «condivide e sostiene la scelta di considerare non accettabile il documento conclusivo proposto dalla Fiat per lo stabilimento di Pomigliano e di conseguenza decide che la Fiom non può firmare un testo con contenuti che mettono in discussione diritti individuali, deroghe al Ccnl e con profili di illegittimità in materia di malattia e diritto allo sciopero».

E quindi «ribadisce la piena disponibilità a garantire l'efficienza e la flessibilità produttiva dello stabilimento di Pomigliano attraverso un'intesa che garantisca il massimo utilizzo degli impianti, le flessibilità orarie utili a rispondere alla fluttuazione del mercato, un'organizzazione della produzione che garantisca qualità e produttività, salvaguardando le condizioni di lavoro. Tutto ciò è possibile realizzarlo nell'ambito del Ccnl e delle Leggi esistenti e su tali basi chiede che si riapra un vero tavolo di trattativa per giungere a un accordo».

