



Mirafiori, 23 dicembre 2010: l'accordo della vergogna

Il 23 dicembre 2010 è stato firmato da tutte le altre organizzazioni sindacali, tranne la FIOM-CGIL, un accordo che di fatto cancella tutta la storia di relazioni sindacali costruita nel nostro Paese dal dopoguerra ad oggi.

Nell'accordo, oltre ad essere previsti abbassamenti generalizzati dei diritti dei lavoratori, come il taglio delle pause, con gravi conseguenze sulla salute degli stessi, sono previste clausole specifiche di responsabilità individuale del lavoratore, che nel momento in cui passerà alla Joint Venture si troverà da solo davanti all'impresa costretto a sottoscrivere l'accettazione dei contenuti dell'accordo firmato dalle altre organizzazioni sindacali. L'accettazione di quei contenuti avrà l'effetto di limitare la libertà del singolo all'interno dell'azienda, oltreché la possibilità di difendersi con lo sciopero contro, ad esempio, gli alti ritmi di lavoro che la nuova metrica del lavoro Ergo-Uas prevede, in quanto passibile di provvedimento disciplinare individuale.

Così come le sanzioni al sindacato avranno l'effetto di inibire le organizzazioni sindacali all'indizione di scioperi che vadano contro ciò che è stato sottoscritto, anche quando nella concretezza dei fatti bisognerebbe farlo. Basta rifarsi all'esempio precedente sui ritmi di lavoro.

Questo accordo cancella il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che non sarà più applicato alla Joint Venture,

Rappresentanza sindacale: viene cancellata la possibilità ai lavoratori di scegliere da chi farsi rappresentare, da quale organizzazione sindacale e soprattutto da quali donne e uomini all'interno dei luoghi di lavoro. Ciò è assolutamente intollerabile, chi ha proposto



questa impostazione e chi l'ha firmata, sono decisamente andati oltre ad ogni limite del buon senso, con un estremismo senza giustificazioni.

Cosa c'entra la produttività aziendale e la competitività dell'impresa con tutto questo? La FIOM-CGIL al tavolo ha avanzato proposte che avrebbero trovato certe risposte all'esigenza di aumentare sia la produttività, che la competitività, non si sono volute prendere in considerazione perché la controparte e le altre organizzazioni sindacali hanno affrontato questa vicenda con mille pregiudiziali e in modo del tutto estremistico guardando più a se stessi, che ai lavoratori.

Quello firmato a Mirafiori da Fiat, Fim, Uilm, Fismic, Ugl e l'Associazione quadri è un accordo vergognoso. La Fiat impone in fabbrica e nel sistema delle relazioni industriali italiane un modello aziendalista e neocorporativo, cancellando il pluralismo sindacale riducendolo ad un unico sindacato per un'unica compagnia: la Chrysler – Fiat. Si costituisce un contratto unico nazionale per le aziende del settore auto della Fiat alternativo ai contratti nazionali di lavoro, che peggiora le condizioni di lavoro, a partire dall'introduzione del modello Pomigliano anche a Mirafiori.



I CONTENUTI DELL'ACCORDO

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E TAGLIO PAUSE: questa sezione è valida sia per la Carrozzeria che per la Joint Venture. Dal 4 aprile 2011 entrerà in vigore per tutti i lavoratori il metodo Ergo-UAS che per la sua applicazione l'Azienda ha dato disdetta di importanti parti degli accordi '68 e '69 (coefficienti di maggiorazione dei tempi per fattore di riposo), dell'accordo '71 (pause, indice di saturazione massima individuale istantanea), dell'accordo '72 (pause individuali con rimpiazzo), dell'accordo 2007 OCRA sulle pause. Le pause saranno tagliate di 10 minuti passando da 40 a 30 minuti e saranno fruite collettivamente in tre pause da 10 minuti. La mensa è confermata, momentaneamente, in mezzo al turno solo per la Carrozzeria mentre per la Joint Venture negli schemi a 15 e 18 turni *"le parti verificheranno le condizioni tecnico organizzative che consentano la collocazione della mezz'ora retribuita per la refezione a fine di ciascun turno di lavoro"*. Per lo schema a 12 turni la mensa rimane collocata all'interno del turno.

I 10 minuti saranno monetizzati con un importo di 0,1877 €/ora, riconosciuto solo sulle ore di effettiva prestazione lavorativa e a coloro che avranno i 30 minuti di pausa, l'importo è onnicomprensivo di qualsiasi incidenza compreso il TFR.

Commento: il sistema Ergo-Uas non garantisce, in quanto non è provato, né scientificamente, né fattivamente, il miglioramento delle condizioni di lavoro. Con la disdetta degli accordi e in mancanza di soluzioni alternative, ci sarà un sostanziale peggioramento delle condizioni di lavoro poiché le saturazioni individuali aumenteranno, il fattore di riposo diminuirà e il taglio delle pause aumenterà il tempo attivo totale di lavoro. Tutto questo inciderà negativamente sulla salute dei lavoratori aumentando il rischio di contrarre malattie professionali. Inoltre per la Joint Venture non è garantita la mensa in mezzo al turno, anzi è vero il contrario, poiché nell'accordo è sancito che si verificheranno le condizioni per collocarla comunque alla fine del turno di lavoro.

I 10 minuti monetizzati sono una "forfetizzazione" e saranno esclusivamente erogati sulle ore di effettiva prestazione lavorativa escludendo tutte le ore di inattività lavorativa, compresa la pausa pranzo, e di tutte le assenze la cui



copertura retributiva è parificata all'attività lavorativa. L'importo inoltre non avrà alcuna incidenza su nessun istituto legale e/o contrattuale (neanche sul TFR).

ABOLIZIONE VOCI RETRIBUTIVE: sezione valida per la Carrozzeria (ma che si "trascinerà" nella Joint Venture). Verranno abolite le voci paga di posto (0,8366 €/mese lordi), indennità disagio linea (3,06 €/mese lordi), premio mansione (4,29 €/mese lordi), premi speciali (1,7473 €/mese lordi). Tali importi verranno messi sulla voce "superminimo non assorbibile" e saranno riconosciuti solo al personale in forza al 1 aprile 2011 e solo a coloro che in precedenza gli erano già erogati (tutti o in parte).

Commento: anche in questo caso gli importi sono "forfetizzati" e saranno erogati al personale in forza al 1° aprile 2011, in misura intera o proporzionale, a chi venivano già erogati nei 12 mesi precedenti. Se mai ci saranno nuove assunzioni, i neo assunti non ne avranno diritto.

NON RICONOSCIMENTO RETRIBUZIONE INTERA PER MALATTIA: questa normativa, sia per la Carrozzeria che per la Joint Venture, non sarà applicata in caso di ricovero ospedaliero e nelle situazioni di emodialisi, morbo di Cooley, neoplasie, epatite B e C, malattie cardiocircolatorie, TBC, terapie salvavita. Inoltre ci sarà una distinzione tra Carrozzeria e Joint Venture rispetto all'applicazione della "normativa" penalizzante.

Regolamentazione Carrozzeria: dal 1 luglio 2011 se la malattia non sarà inferiore al 6% medio, al terzo evento di mutua, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore ai 5 giorni che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per il primo giorno di mutua.

Dal 1 gennaio 2012 se la malattia non sarà inferiore al 4% medio, al terzo evento di mutua, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore ai 5 giorni che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per i primi 2 giorni di mutua.

Per gli anni successivi al 2012 se la malattia non sarà inferiore al 3,5% medio, al terzo evento di mutua, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore ai 5 giorni che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per i primi 2 giorni di mutua.



Stesso schema vale per gli impiegati.

Regolamentazione Joint Venture: nei primi 6 mesi di avvio della Joint Venture dopo se la malattia non sarà inferiore al 3,5% medio, si attiveranno azioni di "sensibilizzazione" di iniziativa congiunta.

Dopo 12 mesi di avvio della Joint Venture se la malattia non sarà inferiore al 3,5% medio, al terzo evento di mutua, ripetuto nei precedenti 12 mesi e non superiore ai 5 giorni che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, non verrà riconosciuta la retribuzione per i primi 2 giorni di mutua.

Stesso schema vale per gli impiegati.

Per entrambe le realtà è prevista una commissione paritetica che avrà il compito di individuare i casi a cui non sarà applicata la trattenuta della "carenza".

Per i periodi previsti di riduzione del trattamento di malattia a metà retribuzione, l'Azienda integrerà il trattamento di malattia fino all'80% della retribuzione globale netta.

Commento: è stato creato un processo di forte penalizzazione dei lavoratori in caso di malattia non riconoscendo parte del trattamento retributivo previsto dal CCNL per le aziende metalmeccaniche. Inoltre si demanda ad una commissione paritetica compiti impropri e privi di alcun criterio, per stabilire a quali lavoratori applicare la trattenuta e a quali no.

L'integrazione all'80% era già prevista.

GESTIONE PERMESSI RETRIBUITI: valido sia per la Carrozzeria che per la Joint Venture. Saranno individuate modalità per la gestione dei permessi retribuiti di legge e/o di contratto nell'arco della settimana.

Commento: c'è una riserva per stabilire modalità (e quantità) di permessi da riconoscere ai lavoratori, riferiti non solo ai PAR ma anche a tutti gli altri previsti in via generale dalla legge e dal contratto. In questo modo i lavoratori potranno vedersi negare richieste di permesso che prima erano esigibili.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI: valido solo per la Carrozzeria. Dal 14 febbraio 2011 partirà la Cassa Integrazione Straordinaria. Durante la Cassa Integrazione ci sarà la formazione obbligatoria per i lavoratori che se non parteciperanno saranno soggetti a provvedimenti disciplinari. Non è prevista alcuna integrazione al reddito.



Commento: è quantomeno "dubbia" la legittimità ad obbligare i lavoratori a partecipare ai corsi di formazione prevedendo, in caso di assenza, delle sanzioni disciplinari individuali. Inoltre si esclude a priori la possibilità di contrattare integrazioni al reddito e nulla si dice sulla possibilità di usufruire della refezione per consumare il pasto.

LAVORATORI CON IDONEITA' SPECIFICHE: valido sia per la Carrozzeria che per la Joint Venture. Viene stabilito che la metodologia Ergo-Uas agevola il giudizio del medico competente sull' idoneità specifica del lavoratore e che la stessa possiede la duplice valenza di prevenire patologie e supportare la corretta gestione del personale con idoneità specifiche.

Commento: la validità del sistema Ergo-Uas di stabilire le idoneità dei lavoratori è tutta da verificare. Resta il fatto che con questa dicitura i lavoratori, che fino ad oggi erano considerati inidonei ad alcune postazioni, potranno essere giudicati idonei.

ORARI ED UTILIZZO DEGLI IMPIANTI: valido per la Joint Venture. Possibilità di utilizzare tre tipi diversi di articolazione degli orari di lavoro:

- Schema classico su 15 turni di 8 ore giornaliere per 5 giorni alla settimana.
- Schema a 18 turni con settimane alternate di 48/32 ore. Il 18° turno al sabato notte anticipato strutturalmente alla domenica notte precedente. Il 18° turno non verrà effettuato e sarà coperto con la retribuzione spettante al lavoratore delle festività cadenti la domenica, del 4 novembre, con i permessi maturati dai lavoratori sul 3° turno e con i PAR individuali sino a concorrenza.
- Uno schema eventuale e sperimentale di 12 turni a scorrimento su 6 giorni, con turni di 10 ore al giorno per 4 giorni alla settimana e due di riposo (oltre alla domenica) con orari del 1° turno dalle ore 6.00 alle ore 16.00 e del 2° dalle ore 20.00 alle ore 6.00. Mensa in mezzo al turno e pause di 40 minuti.

I lavoratori della manutenzione e della centrale vernici faranno i 21 turni. (7giorni su 7).

Il passaggio da uno schema all'altro si effettuerà con una procedura che dovrà esaurirsi in 15 giorni di calendario.



Commento: l'azienda potrà passare da uno schema all'altro con un esame che si concluderà in 15 giorni di calendario dopodiché il tutto diverrà operativo. Il 18° turno (non effettuato) è "pagato" interamente dai lavoratori.

Lo schema a 12 turni per 10 ore la settimana è assolutamente fuori da ogni logicità nonché deleterio per la salute dei lavoratori.

LAVORO STRAORDINARIO PRODUTTIVO/RECUPERI PRODUTTIVI: valido per la Joint Venture. Per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti di recuperi o punte di mercato, l'azienda potrà far ricorso a 120 ore di lavoro straordinario obbligatorio pro-capite, senza preventivo accordo sindacale, nella giornata di riposo oltre la domenica.

Le perdite della produzione potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario, entro i sei mesi successivi, nelle giornate di sabato negli schemi a 10 e 15 turni, nel 18° turno non lavorato o nei giorni di riposo individuale nello schema a 18 turni.

Commento: sia lo straordinario che i recuperi saranno effettuati nella giornata di riposo (a seconda dei casi, o al sabato o nella giornata di riposo a scorrimento). Lo straordinario obbligatorio viene triplicato portandolo da 40 ore a 120 ore (15 giornate intere nell'arco dell'anno). Le perdite di produzione potranno essere recuperate entro sei mesi e in giornate intere in regime ordinario, anziché entro un mese e nel limite di un ora giornaliera come prevede il CCNL.

BILANCIAMENTI PRODUTTIVI: valido solo per la Joint Venture. Mobilità interna da area ad area nella prima ora del turno in relazione agli eventuali operai mancanti o, nell'arco del turno, per fronteggiare le perdite derivanti da eventuali fermate tecniche e produttive.

Commento: in questo modo salterà il controllo dei bilanciamenti produttivi da parte dei lavoratori.



SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

L'accordo prevede un paragrafo specifico sui diritti sindacali.

CANCELLAZIONE RSU: non ci saranno più le RSU elette liberamente e democraticamente dai lavoratori, saranno sostituite dalle "vecchie RSA" previste dall'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, nominate esclusivamente dal sindacato esterno.

Le RSA potranno essere nominate solo dalle organizzazioni firmatarie dell'intesa del 23 dicembre 2010, mentre coloro che non hanno firmato, non potranno nominare nessun rappresentante e i lavoratori saranno impossibilitati ad eleggere propri rappresentanti facenti parte delle organizzazioni non firmatarie (in questo caso la FIOM-CGIL).

Commento: viene totalmente smantellata la rappresentanza sindacale. I lavoratori non potranno più eleggere i propri rappresentanti in modo libero e segreto. Saranno solo le organizzazioni sindacali esterne, firmatarie dell'intesa, che potranno nominare propri rappresentanti, non più istanza dei lavoratori e delle loro condizioni di lavoro, ma esclusivamente di rappresentanza "politica" delle burocrazie sindacali.

ASSEMBLEE: le assemblee potranno essere indette e svolte solo da coloro che hanno firmato l'intesa, viene conseguentemente negato anche il diritto di indire le assemblee di organizzazione, quindi anche l'ora all'anno di assemblea spettante alle organizzazioni sindacali esterne, non potrà essere indetta da coloro che non hanno firmato l'intesa.

Commento: le organizzazioni non firmatarie dell'intesa, anche se confederali, non avranno più il diritto di indire assemblee (nemmeno l'ora di organizzazione), privando i lavoratori di un confronto democratico con organizzazioni sindacali non "accondiscendenti".

CONTRIBUTI SINDACALI: stesso principio vale per i contributi sindacali ovvero la trattenuta in busta paga del lavoratore della quota tessera. Il diritto di ricevere direttamente sul conto corrente bancario la quota di trattenuta sindacale lo avranno solo i firmatari dell'accordo.



Commento: si mina alla base dell'indipendenza economica del sindacato e della libertà del lavoratore a decidere a quali organizzazioni dare il contributo economico con la trattenuta in busta paga.

PERMESSI SINDACALI: le ore di permesso saranno riconosciute ai membri interni nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie. Il monte ore sarà stabilito di anno in anno senza nessun tipo di criterio e dentro il monte ore ci saranno anche le ore dei direttivi.

Commento: limitazione dell'agibilità sindacale in termini di monte ore. Nessun criterio di conteggio che si effettuerà con una discussione annuale. In questo modo il monte ore potrebbe diminuire di anno in anno.



CLAUSOLE DI RESPONSABILITA'

CLAUSOLA RESPONSABILITA' SINGOLO LAVORATORE: le parti del presente accordo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e non, per mancanze e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.

Commento: il singolo lavoratore, nel passaggio alla Joint Venture, dovrà firmare individualmente l'accettazione dell'accordo in ogni sua parte, pertanto se non rispetterà quanto sottoscritto è passibile di provvedimenti disciplinari fino ad arrivare al licenziamento. In questo modo gli scioperi che classicamente i lavoratori fanno, ad esempio, sui ritmi di lavoro, potrebbero essere sanzionati, in quanto vanno contro l'organizzazione del lavoro WCM e dell'Ergo-Uas.

CLAUSOLA RESPONSABILITA' ORGANIZZAZIONI SINDACALI: il mancato rispetto degli impegni assunti nell'intesa dalle organizzazioni sindacali e dalla rappresentanza sindacale interna, anche a livello di singoli comportamenti, libera l'azienda dagli obblighi derivanti dall'accordo e in materia di trattenute sindacali permessi sindacali retribuiti per i componenti del direttivo e di permessi sindacali aggiuntivi rispetto alla legge.

Commento: potranno essere sanzionati i sindacati che violano l'accordo sottoscritto. Vale l'esempio citato sopra per il singolo lavoratore.

