

## **ECCO I CONTENUTI DELLA PIATTAFORMA FIOM**

### **IL LAVORO PER TUTTI IN FCA**

Il futuro industriale e occupazionale per essere garantito necessita di scelte strategiche di FCA. Il confronto unitario sul futuro assetto societario, sulle garanzie occupazionali per le lavoratrici e i lavoratori della Magneti Marelli interessati dallo spin off, sul piano industriale e occupazionale 2018 – 2022, sono necessari per avere tutte le informazioni necessarie.

Per realizzare l'obiettivo della piena occupazione serve un piano di investimenti per consolidare e allocare in Italia la ricerca e sviluppo per l'innovazione degli asset strategici: nuovi modelli, servizi connessi all'utilizzo, piattaforme di condivisione della mobilità, motorizzazioni ecologiche, sicurezza.

Investire risorse nella formazione, promuovendo l'utilizzo delle 150 ore con un trattamento di miglior favore, nel riconoscimento delle professionalità di chi produce o è impiegato negli enti di ricerca e sviluppo, amministrazione, commerciale e finance.

Promuovere e sviluppare ulteriori collaborazioni con le università, i centri di ricerca e le istituzioni.

La piena occupazione e la stabilizzazione dei lavoratori precari sono un obiettivo prioritario e di garanzia per le lavoratrici e i lavoratori di FCA.

Il piano strategico presentato dall'amministratore delegato agli investitori il 1 giugno del 2018 prevede la cessazione di alcuni modelli e motori (diesel) in produzione e il lancio di nuovi nell'area EMEA. L'implementazione dei modelli Fiat, Jeep, Alfa Romeo, Maserati e il lancio di nuovi motori deve essere supportato da un piano di "transizione", senza il quale è a rischio l'occupazione in molti stabilimenti a partire da quelli di assemblaggio e motori.

La Fiom propone incontri periodici di monitoraggio sull'avanzamento del "piano strategico" e per l'occupazione. Tale piano per la piena occupazione potrà anche avvalersi di:

- ammortizzatori sociali con l'unico scopo dichiarato di salvaguardare l'occupazione;
- criteri di trasparenza delle assunzioni per le agenzie di somministrazione;
- percorsi di stabilizzazione dei lavoratori precari anche attraverso l'utilizzo di bacini;
- piani formativi a carico dell'azienda e delle istituzioni;
- accordi specifici che permettano alle lavoratrici e ai lavoratori, che in assenza delle ultime riforme pensionistiche avrebbero già maturato il diritto alla pensione, di poter utilizzare le normative vigenti per ridurre o lasciare il lavoro volontariamente avendo garantita un'integrazione salariale dalla direzione aziendale.

### **IL LAVORO PER TUTTI in CNHi**

L'assenza di un nuovo "piano industriale" e strategico di CNHi, il prolungamento del piano di riorganizzazione cominciato con il piano del 2014, alimentano la preoccupazione sul futuro dei lavoratori. E' indispensabile che CNHi chiarisca per tutte le divisioni (mezzi di trasporto, macchine agricole, costruzioni, power train e difesa) le scelte strategiche: riteniamo necessario un confronto nazionale e territoriale teso a definire la missione produttiva e gli effetti occupazionali. Per la Fiom il rilancio industriale presuppone l'implementazione dell'occupazione visto che le ristrutturazioni e riorganizzazioni avviate hanno ridotto il numero degli occupati in alcuni stabilimenti.

Negli stabilimenti dove l'aumento dei volumi produttivi ha corrisposto all'utilizzo di lavoratori precari è necessario un confronto per la stabilizzazione dei lavoratori anche attraverso la costituzione di bacini. Per garantire l'occupazione ulteriori strumenti sono:

- ammortizzatori sociali con l'unico scopo dichiarato di salvaguardare l'occupazione;
- criteri di trasparenza delle assunzioni per le agenzie di somministrazione;

- percorsi di stabilizzazione dei lavoratori precari anche attraverso l'utilizzo di bacini;
- piani formativi a carico dell'azienda e delle istituzioni;
- accordi specifici che permettano alle lavoratrici e ai lavoratori, che in assenza delle ultime riforme pensionistiche avrebbero già maturato il diritto alla pensione, di poter utilizzare le normative vigenti per ridurre o lasciare il lavoro volontariamente avendo garantita una integrazione salariale dalla direzione aziendale.

E' necessario un piano straordinario di investimenti sugli stabilimenti e sugli impianti per migliorare le condizioni di lavoro.

## **RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE**

La rappresentanza si fonda sul consenso reale dei lavoratori. La carta rivendicativa muove dal principio di riunificare le condizioni contrattuali e salariali dei metalmeccanici al Contratto nazionale di settore e di migliorarne le condizioni di lavoro.

La riattivazione della contrattazione collettiva in FCA e CNHi, fatta eccezione per i diritti indisponibili, è indispensabile per realizzare i principi di democrazia e partecipazione della nostra Costituzione e di piena applicazione dello Statuto dei lavoratori.

Per perseguire tali obiettivi bisogna che:

- si riconoscano reciprocamente tutti i livelli di rappresentanza e le loro prerogative;
- la rappresentanza sia decisa liberamente dai lavoratori;
- la negoziazione e il confronto si articoli su più livelli (nazionale e di stabilimento) nel rispetto delle intese raggiunte;
- sia riconosciuto il ruolo contrattuale delle organizzazioni sindacali e dei delegati.

E' impegno tra le parti sperimentare pratiche e strumenti di partecipazione democratica diretta dei lavoratori alle decisioni che determinino un'assunzione di responsabilità e la valorizzazione del ruolo dei delegati.

E' responsabilità delle parti definire ambiti, modi e tempi per il confronto che garantiscano il rispetto delle intese raggiunte.

## **CONDIZIONE DI LAVORO**

Per migliorare le condizioni di lavoro è indispensabile assicurare e verificare che i lavoratori abbiano e conoscano i "cartellini di lavoro" loro assegnati. Il "cartellino di lavoro" dovrà recare le analisi della postazione con i tempi-ciclo scomposti per azione e tenendo conto dei mix produttivi, assicurare le giuste pause. Inoltre, è necessario un monitoraggio delle condizioni ergonomiche e una verifica dei carichi e ritmi di lavoro per ogni singola postazione e il mix produttivo nell'ambito di un confronto preventivo con i delegati.

Al fine di migliorare le condizioni di lavoro è necessario verificare e anche modificare il numero e il sistema delle pause in essere.

## **SALUTE SICUREZZA AMBIENTE**

L'azienda informerà in fase preventiva gli RLS dei cambiamenti di organizzazione del lavoro se dovessero intervenire sulla condizione dei lavoratori in tutto il perimetro aziendale.

Campagna di sensibilizzazione per i lavoratori sugli infortuni e attivazione di un registro dei quasi infortuni per intervenire in tempo per rimuovere le cause. Un piano di formazione condivisa con gli RLS e le organizzazioni sindacali sull'organizzazione del lavoro, metrica ed ergonomia utilizzata dall'azienda.

Coinvolgimento di ASL e INAIL per prevenire infortuni e malattie professionali disponendo di 8 ore annuali a carico dell'azienda per formare i lavoratori.

Rinegoziare il trattamento in caso di malattia.

Il rafforzamento del ruolo degli RLS attraverso la definizione di ore aggiuntive di permesso per la formazione e per lo svolgimento della propria funzione. Gli RLS dovranno essere dotati di permessi con l'accesso diretto a quanto previsto dalla legge sulla salute e sicurezza

e alle cartelle operazionali delle singole postazioni.

## **TEMPO DI LAVORO**

L'orario ordinario di lavoro settimanale è di 40 ore e giornaliero di 8. Per far fronte a un maggiore utilizzo degli impianti saranno contrattate tra le parti procedure e modalità con l'obiettivo di conciliare tempo di vita e di lavoro.

Il ricorso a una modifica dei turni e agli straordinari dovrà avvenire con un confronto in stabilimento tra direzione aziendale e delegati che dovrà tenere conto del rispetto della legge sui riposi.

Nel disciplinare la turnistica e gli straordinari l'azienda dovrà riconoscere un'implementazione del salario e/o di tempo che potrà essere usata per ridurre l'orario effettivo di lavoro.

Va avviata la sperimentazione, con apposite intese, dello smart work garantendo il diritto alla disconnessione.

## **SALARIO**

I "minimi tabellari" dei livelli di qualifica equivalenti non potranno essere inferiori a quelli del contratto nazionale di settore.

L'inquadramento in essere dovrà essere mantenuto. Inoltre, dovrà essere verificato il riconoscimento ai singoli lavoratori della rispondenza tra la professionalità e le declaratorie che descrivono le mansioni, anche riconoscendo un trattamento salariale specifico per chi è impegnato in lavorazioni vincolate.

Il salario premiale, oltre a implementare le quote fisse e d'anticipo, dovrà riconoscere professionalità, qualità, quantità di lavoro e il lavoro cognitivo (relazionale e partecipativo) oltre a redistribuire parte della redditività generata dal gruppo e/o da un singolo stabilimento.

Nello specifico, tenuto conto della professionalità come investimento, per impiegati e tecnici si rende necessaria riconoscere separatamente capacità gestionali e professionali, oltre a prevedere l'adeguamento all'inflazione dell'attuale dell'indennità funzioni direttive.

## **WELFARE**

Introduzione dei flexibal benefit aggiuntivi agli altri istituti salariali esistenti. Valutazione congiunta, secondo le disponibilità di Legge, d'individuazione dei limiti di scelta dei lavoratori sulle quantità economiche da destinare al welfare aziendale.

## **FONDI PREVIDENZIALI E DI INTEGRAZIONE SANITARIA**

Fondo Cometa: implementazione della quota a carico dell'azienda almeno fino al 2%.

Fondo sanitario integrativo: adeguare e unificare le prestazioni e la copertura già garantita ai metalmeccanici a cui si applica il contratto nazionale.

## **DIRITTI SINDACALI**

I lavoratori hanno diritto, oltre le 10 ore di assemblea, a 1 ora all'anno di assemblea, da potersi tenere anche per reparto, per la prevenzione, la salute e la sicurezza.

Il monte ore dei permessi sindacali aggiuntivo per le delegate e i delegati dovrà essere dedicato ai lavoratori dello stabilimento.

L'ubicazione delle salette sindacali dovrà essere prevista nelle vicinanze delle aree di lavoro con particolare riferimento alle linee per permettere l'accesso ai lavoratori in tempi brevi.

Per informare le lavoratrici e i lavoratori è necessario un sistema di informazione che introduca le bacheche elettroniche, l'utilizzo dei monitor e degli strumenti informatici utili.

Va assicurato il riconoscimento del coordinamento globale dei sindacati.