



PIATTAFORMA delle RICHIESTE per il rinnovo del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro FCA – CNHI - FERRARI

Fim, Uilm, Fismic, Ugilm e Aqcfr chiedono a FCA, CNHI e Ferrari di procedere a un rinnovo contrattuale quadriennale, nonché parallelamente di avviare un confronto per chiarire le prospettive industriali e occupazionali di tutti gli stabilimenti italiani, affinché la tutela occupazionale resti una priorità assoluta condivisa dalle Parti.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL) chiedono di conseguenza di avviare il negoziato sulla base delle seguenti richieste e dei seguenti rilievi.

1. DIRITTI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

a. Relazioni Industriali

Prevedere un incontro annuale con l'AD di FCA, di CNHI e di Ferrari, in occasione della presentazione dei risultati annuali, per un'illustrazione degli andamenti e delle prospettive strategiche, con particolare riguardo ai piani industriali e agli investimenti.

Definire una calendarizzazione degli incontri di settore e di stabilimento sugli andamenti produttivi e occupazionali, nonché della già prevista sessione della Commissione paritetica avente ad oggetto l'esame dei bilanci di sostenibilità.

Affidare alla Commissione Paritetica, nell'ambito delle già previste funzioni di analisi e studio su forme di partecipazione più ampie, il compito di proporre forme di presenza di rappresentanti dei lavoratori negli organismi delle società.

Nomina di un componente terzo nella commissione paritetica nazionale, che su specifiche materie in qualità di arbitro nei casi di disaccordo tra parte sindacale e aziendale possa essere chiamato a dirimere il contenzioso.

Costituzione di un'unica commissione nazionale che raggruppi le funzioni attualmente suddivise fra commissione welfare e commissione pari opportunità; affidare alla stessa il compito di elaborare proposte che affrontino il problema del mantenimento al lavoro dei lavoratori prossimi alla pensione soprattutto per coloro che sono addetti alla produzione.

Negli stabilimenti di maggiori dimensioni aumentare il numero dei componenti dell'Esecutivo, per garantire maggiore rappresentatività.

b. Commissioni aziendali

Rafforzare il sistema delle commissioni con una pluralità d'interventi:

- una tempistica certa per la convocazione quando richiesta da una delle parti; possibilità che la redazione dei verbali avvenga anche da parte sindacale e che sia redatta su richiesta a fine riunione; indicazione puntuale degli autori delle diverse posizioni.

- rafforzare e chiarire le competenze della Commissione WCM/OSP, affidando alla stessa l'effettivo monitoraggio delle azioni di cost deployment e prevedendo in favore dei suoi componenti un'adeguata formazione.
- prevedere che la commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione (OSP) del lavoro abbia accesso a tutti i dati necessari per l'espletamento delle sue funzioni, quindi ai dati inerenti le saturazioni, i bilanciamenti e la tabella produttiva, nonché ai relativi sistemi informatici.
- istituzione di una Commissione servizi e welfare aziendale, attribuendo alla stessa, oltre i compiti attualmente affidati alla commissione servizi, nuove funzioni, quali proposte di miglioramento delle convenzioni sul territorio per l'erogazione dei flexible benefit, analisi dell'applicazione in stabilimento degli istituti di conciliazione dei tempi vita-lavoro, miglioramento delle aree relax, etc.
- istituzione di una apposita commissione aziendale per la gestione della Formazione professionale con l'obiettivo di estendere alla totalità dei dipendenti i percorsi di crescita delle competenze in rapporto alla crescita professionale.

c. Organizzazioni internazionali

Riconoscimento del Network FCA-CNHI-Ferrari di Global Union Industrial, con la disponibilità della direzione aziendale ad effettuare negli incontri internazionali della rete sindacale una comunicazione sull'andamento dei gruppi, con particolare riferimento ai dati occupazionali e investimenti.

d. Diritti sindacali

Presenza delle segreterie territoriali negli incontri con la direzione aziendale, su richiesta della maggioranza della RSA o dell'Esecutivo o della stessa parte aziendale.

Uniformità della trattenuta sindacale per tutte le organizzazioni e sull'intero territorio entro la vigenza del contratto.

Contributo quota contratto una tantum da parte dei lavoratori non iscritti con il meccanismo del silenzio-assenso.

Localizzazione di un numero adeguato di bacheche sindacali in luoghi facilmente accessibili e introduzione delle bacheche elettroniche.

Dotazione adeguata di hardware e software per le RSA da aggiornare periodicamente ogni due anni.

Dotazione delle sale messe a disposizione per le assemblee di un sistema audio adeguato e della strumentazione necessaria per la proiezione di immagini.

Precisare che la comunicazione delle nomine della RSA e delle Commissioni deve essere congiunta solo relativamente alla prima nomina e non anche in caso di sostituzione.

Prevedere che, in caso di inerzia delle strutture territoriali, sarà compito della commissione dei garanti nazionale intervenire per dare apposita comunicazione della ripartizione degli RSA e dei componenti delle commissioni.

Affidare, su richiesta delle RSA di stabilimento, il compito di esaminare eventuali inadempimenti contrattuali di parte aziendale alla Commissione Paritetica Nazionale, che potrà predisporre uno specifico pronunciamento scritto.

Adottare anche in FCA il metodo di calcolo dei permessi sindacali attualmente previsti in CNHI.

e. Procedura di raffreddamento

Chiarire che la procedura di raffreddamento non deve essere aperta in caso di impossibilità a svolgere la prestazione in condizioni di sicurezza.

Prevedere forme semplificate di apertura della procedura di raffreddamento in tema di ambiente, sicurezza e organizzazione del lavoro, prevedendo anche l'esonero in alcune gravi situazioni.

f. Digitalizzazione Informazioni e servizi al dipendente

Rendere disponibile nei locali mensa dei box informatici per facilitare l'accesso dei dipendenti alle informazioni relativi al proprio rapporto di lavoro (Busta Paga elettronica, gestione ferie e permessi, orari, Fondo sanitario, conto welfare ecc.), anche attraverso la creazione di apposito portale e App. Messa a disposizione ai lavoratori della modulistica richiesta permessi assenza.

2. ORARIO DI LAVORO

a. Permessi con recupero

In favore degli operai non turnisti introdurre l'istituto Permessi con Recupero per 4 ore mensili.

In favore di impiegati e professional prevedere 12 ore mensili recuperabili entro il mese successivo.

Individuare la fascia oraria di recupero anche inizio turno.

b. Orario Flessibile

Incrementare l'attuale fascia di flessibilità e prevedere la possibilità che a livello di stabilimento venga concordata una riduzione per i lavoratori a giornata e riduzione della pausa mensa non retribuita per i lavoratori a giornata.

c. Banca delle ore

Introduzione dell'istituto, affinché su richiesta del lavoratore che effettua lavoro straordinario possano essere accantonate le relative ore da usufruire successivamente come permessi, determinando le relative maggiorazioni.

d. Ferie e PAR

Prevedere che la definizione del calendario per la chiusura collettiva non debba superare le 3 settimane, salvo diverso accordo aziendale, e debba essere effettuata entro fine aprile. Le ferie non programmate collettivamente saranno oggetto di programmazione individuale e ciascun lavoratore presenterà alla Direzione una propria proposta di piano, che si intenderà accolta se non respinta entro quindici giorni.

Eliminare l'assorbimento per gli impiegati e professional della giornata del sabato quando il periodo di ferie riguarda il venerdì/lunedì.

Introdurre l'istituto delle ferie solidali in specifiche situazioni. Le ferie residue confluite su base volontaria nell'apposito conto "solidale" verranno autorizzate da un'apposita commissione paritetica in sede aziendale.

Stabilire la possibilità di un uso frazionato dei PAR a fruizione individuale a ore per giornalieri e turnisti, prevedendone il possibile utilizzo a inizio turno.

e. Turnistiche, straordinari e recuperi

Introdurre l'elemento specifico di competitività anche per i turni del sabato mattina e pomeriggio, nonché della domenica notte, considerando il maggior disagio (12°-16°-17°-18°-19°- 20°- 21° turno).

Rivalutare l'incentivo di produttività e fonderlo con l'elemento specifico di competitività, così da estenderne la corresponsione a tutti lavoratori impegnati nella medesima turnistica.

Riconoscere per chi svolge turni che comprendono la domenica ulteriori 8 ore di riduzione orario da utilizzare di norma nella giornata di Pasqua.

Prevedere l'erogazione dell'incentivo di produttività anche durante le ore di straordinario.

Incrementare la indennità corrisposta per i recuperi produttivi.

Definire per i recuperi produttivi nuove modalità di attivazione e un nuovo sistema di confronto con RSA, con un preavviso minimo di quattro giorni nel caso di recupero da effettuare nel giorno libero.

Riconoscere il notturno festivo per chi attacca la domenica notte come anticipo del turno.
Risolvere alcuni problemi nella gestione e organizzazione degli orari in i Fast.
Correggere alcune incongruenze della tabella delle maggiorazioni turni.
Sulle presenze al sabato per i lavoratori professional prevedere l'aumento delle quote orarie e superare la forfettizzazione retribuendole nel mese.

f. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Inserire gli istituti dello smart working e del telelavoro, recependo le sperimentazioni già pattuite o comunque avviate in azienda.

Introdurre la possibilità di utilizzare i congedi parentali in frazioni di 2 ore anche per i turnisti.

g. Part-time

Alzare la soglia percentuale dei part time volontari e prevedere un'analisi periodica in sede aziendale delle domande che vengono presentate.

Migliorare le modalità di fruizione del part time sia orizzontale sia verticale e stabilire che il part time possa essere anche di 30 ore settimanali su richiesta del lavoratore.

Ridefinire le casistiche di diritto al part-time, ricomprendendo gravi patologie come ad esempio ictus, infarto o ridotte capacità lavorative anche temporanee ecc.

Estendere il concetto di priorità nella richiesta a casi di figli fino ai 12 anni.

3. WELFARE

a. Sanità e previdenza integrativa.

Incrementare la contribuzione a carico dell'azienda per il Fondo Fasif così da diminuire in modo consistente la quota a carico del lavoratore, così da poter migliorare le prestazioni.

Incrementare dello 0,5% l'aliquota a carico del contributo minimo ai fondi previdenziali contrattuali.

Per i lavoratori nuovi assunti prevedere la consegna della modulistica di iscrizione ai relativi fondi previdenziali e Fasif.

b. Welfare in azienda

Contrattualizzare le varie forme di welfare aziendale già presenti nella prassi, borse studio, vacanze figli dipendenti, asili nido, convenzioni acquisto ecc.

4. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

a. Verifica inquadramento professionale sperimentale

Verificare il sistema sperimentale di inquadramento adottato per nuovi assunti apportando modifiche e miglioramenti. Se viene confermato il nuovo sistema di inquadramento ora sperimentale, occorre considerare l'evoluzione da livelli a fasce che riconoscono professionalità e ruolo di ogni persona e aumentare le attuali fasce, definendo tutti gli aspetti delle declaratorie considerando anche le nuove professionalità, le nuove competenze di base e trasversali richieste dal cambiamento della quarta rivoluzione industriale e dall'innovazione digitale.

b. Verifica e crescita della professionalità

Prevedere un sistema contrattuale per la verifica trimestrale della corrispondenza dell'inquadramento effettivo dei lavoratori con le declaratorie contrattuali e la crescita professionale a livello aziendale definendo una specifica commissione che si occupi di formazione e professionalità.

5. FORMAZIONE PROFESSIONALE E DIRITTO ALLO STUDIO

Prevedere in tutti i suoi aspetti la formazione continua professionale introducendo il diritto individuale o il credito formativo in base alla propria professionalità/anzianità, da ascrivere in un passaporto delle competenze che consenta di certificare e valorizzare le competenze acquisite.

Recepimento degli accordi sindacali relativi alla commissione Organizzazione Paritetica Apprendistato e Formazione (OPAF); affidare alla stessa il compito di definire gli eventuali testi di accordo sulla formazione da sottoporre alla ratifica delle parti; prevedere un suo raccordo con le istanze/commissioni aziendali.

Rafforzare i relativi istituti e i permessi retribuiti, non solo per gli esami, ma per tutti i percorsi legalmente riconosciuti di studio e di formazione.

6. SALUTE E SICUREZZA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Fissare un sistema di revisione almeno semestrale del documento di valutazione dei rischi e creare un sistema di consultazione online della valutazione del rischio e del Duvri (Documento Unico di Valutazione del rischio da interferenze). Sullo stesso portale inserire gli infortuni e i mancati incidenti così da consentire un'analisi dettagliata mettendo poi al corrente i lavoratori di cosa è accaduto e di come si poteva evitare.

Prevedere una formazione specifica per gli RIs sui rischi presenti all'interno del reparto produttivo e nuovi percorsi formativi per i lavoratori anche sulla base di proposte derivanti dall'OPHS.

Prevedere una giornata tematica volta alla sicurezza ("safety day") nei luoghi di lavoro per tutti i dipendenti, con campagne di sensibilizzazione.

Individuare, di concerto tra RLS e RSPP, modalità informative "smart" rivolte ai lavoratori durante l'orario di lavoro, sui rischi presenti nelle postazioni lavorative, con la presenza di un docente accompagnato dall'RLS.

Definire le modalità di rimborso spese per i componenti della OPHS.

Inserire nei compiti della Commissione paritetica della sicurezza gli aspetti relativi all'ergonomia.

Rendere visibili presso ciascuna postazione i tempi unitari delle operazioni assegnate. Semplificare le procedure di reclamo sull'assegnazione dei tempi.

7. ISTITUTI E INCREMENTI RETRIBUTIVI

a. Istituti specifici e criteri di corresponsione

Inserire nel CCSL i criteri di corresponsione del premio ai lavoratori a termine e in somministrazione.

Definire un criterio condiviso di valutazione sulle competenze professionali che affronti in particolare le problematiche emerse sul sistema premiante aziendale denominato PLB, sulla base di una matrice oggettiva e trasparente che riconosca gli elementi caratteristici della professionalità.

Rivalutare l'indennità per funzioni direttive.

Dare la possibilità di richiedere più di una volta l'anticipo del Tfr per ragioni di particolare rilevanza, fermo restando le prassi di miglior favore.

Provvedere ad una definizione puntuale dello strumento della reperibilità anche in termini economici prevedendone gli adeguamenti dei trattamenti esistenti.

Contrattualizzare la policy aziendale sulle trasferte.

b. Sistema premiante

Confermare e aggiornare la tabella del sistema premiante, tenendo conto che con l'andare del tempo gli obiettivi di incremento di efficienza sono più difficili da raggiungere.

Adottare tabelle specifiche di efficienza per quei settori in cui i criteri di riconoscimento del premio attuali si sono dimostrati meno adatti a causa delle specificità delle produzioni.

c. Incrementi retributivi

Si chiedono a regime in quattro anni aumenti complessivamente pari al 10% della paga base, vale a dire:

GRUPPO PROFESSIONALE	INCREMENTO ANNUO A REGIME IN QUATTRO ANNI
5° prima fascia	1.867
5° seconda fascia	2.053
4° prima fascia	2.093
4° seconda fascia	2.138
3° prima fascia	2.279
3° seconda fascia	2.430
2°	2.609
1°	2.828

Nel caso in cui si confermerà il nuovo sistema di inquadramento sperimentale, gli aumenti andranno riparametrati anche per le future fasce.

La piattaforma delle richieste per il rinnovo del Contratto Collettivo Specifico del Lavoro sarà approvata nei giorni 8 e 9 novembre 2018 dal voto delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di FIM-UILM-FISMIC-UGLM-AQCFR di tutti gli stabilimenti dei gruppi FCA – CNHI – FERRARI.

Roma, 5 novembre 2018