

FINCANTIERI

SOLUZIONI PER IL REBUS DI UNA VERTENZA INFINITA



Le ultime due riunioni dei delegati Fiom di Fincantieri si sono tenute a Palermo e Castellammare di Stabia. Scelta non casuale, orientata a rimarcare le preoccupazioni sulle prospettive produttive dei due cantieri sui quali l'azienda non ha mai voluto dare risposte chiare in riferimento alla distribuzione dei carichi di lavoro. Anche la discussione sulle infrastrutture necessarie a partire dal nuovo bacino di Palermo – sulle quali la Fiom ha il merito di aver riattivato il confronto con qualche possibilità di successo –, spesso usata dall'azienda come alibi per mettere in discussione l'esistenza del cantiere, non impedisce di programmare diversamente la distribuzione dei carichi di lavoro. Il recente ricorso alla cassa integrazione ordinaria nel cantiere di Palermo – ma il discorso potrebbe allargarsi a Castellammare – è priva di qualunque prospettiva: oltre a lasciare centinaia di lavoratori dell'indotto sguarniti da qualsivoglia ammortizzatore sociale, non si fa carico di un minimo di integrazione salariale per i lavoratori del cantiere di Palermo, nonostante la Cigo venga richiesta per scaricare sulla collettività costi e scelte aziendali.

Per queste ragioni la Fiom non ha sottoscritto l'accordo, ancorché per mesi l'azienda abbia preparato l'evento dandogli, in ogni occasione e riunione, una connotazione di rappresentanza politica. Un atteggiamento difficilmente comprensibile i cui risultati possono essere solo negativi.

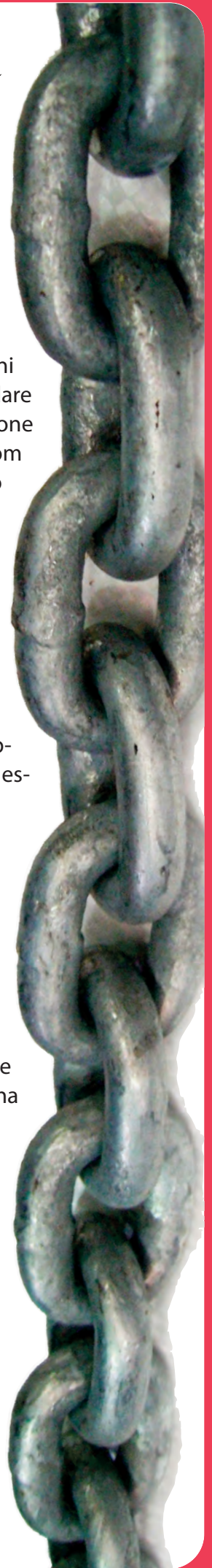
CRISI E RIORGANIZZAZIONE

Il 12 luglio scorso l'azienda ha sospeso il confronto sull'integrativo aziendale, fatto salva la convocazione dei soli coordinatori il 5 ottobre, per dire che intendeva superare di fatto il sindacato ritenuto inutile e non rappresentativo, per puntare su un rapporto diretto con i lavoratori. Più che un incontro, una provocazione non accolta dalla Fiom.

Ripercorrendo gli eventi, dopo aver tentato anni fa la chiusura di alcuni cantieri italiani, il ricorso alla cassa integrazione speciale e alla mobilità in tutti i cantieri italiani a partire dal 2012 (anche se gli ammortizzatori sociali hanno permesso di gestire, con alcune eccezioni, la consistente riduzione del personale in forme non traumatiche) la crisi che ha colpito i lavoratori è stata l'occasione per un cambiamento organizzativo e strategico del gruppo basata su due capisaldi:

- 1) Quotare la società in borsa con un sistema complesso in grado di garantire la certezza di una maggioranza definita pubblica; acquisire attraverso l'ingresso in borsa le risorse necessarie per ulteriori acquisizioni e investimenti, facendo palesare da quel momento una riorganizzazione-ristrutturazione prevalentemente orientata alla finanza.
- 2) Allargare la presenza all'estero di Fincantieri e aumentare a dismisura in Italia l'utilizzo degli appalti e dei sub appalti.

Questo disegno è rapidamente andato in crisi, sia per quanto riguarda la gestione dei cantieri stranieri, sia per quanto riguarda la quotazione in borsa che rischia di far tramutare le finanze del gruppo verso una situazione di forte rischio e di difficile ripristino della necessaria affidabilità. Sul terreno produttivo, invece, continua ad aumentare il ricorso ad appalti e subappalti, determinando una situazione ormai fuori controllo, al punto da mettere in discussione la capacità di Fincantieri di produrre navi nei tempi



convenuti – garantendo qualità e sicurezza – e la stessa possibilità di mantenere l'autonomia del gruppo nel progettare e realizzare il prodotto - nave. Gli accertamenti e l'evidenza quotidiana dimostrano che sugli appalti e sub appalti ci sono condizioni di sotto salario, problemi di sicurezza, lavoro in nero e il rischio sempre più forte di infiltrazioni malavitose. Criticità non più controllabili che oltre a comporre il mosaico dei rischi descritti, non producono effetti positivi in termini di rispetto dei termini di consegna, di qualità del prodotto e di costi. Al punto che con questa organizzazione del lavoro Fincantieri più lavora più perde.

LA RIPRESA E L'IMPOSTAZIONE DEL NEGOZIATO

Il Gruppo ha acquisito consistenti ordini sia sul fronte militare e della difesa che per le navi da crociera, mentre permangono dei problemi sull'offshore legati al calo del prezzo petrolio, e a una crisi – meno pesante per Fincantieri che nel resto dei cantieri europei – in via di superamento. Fincantieri ha più volte annunciato di aver acquisito commesse fino ed oltre il 2025, ancorché con caratteristiche (per una parte) di prodotti prototipo: non vogliamo neppure pensare che le commesse siano state acquisite a sottocosto, né che il conto economico di un'azienda riconducibile al governo possa considerarsi di scarsa affidabilità.

Per questo, pur con idee e interessi diversi, ci aspettavamo un'innovazione delle relazioni sindacali, un confronto sulle politiche industriali, un accordo sull'integrativo aziendale in grado di bilanciare le giuste rivendicazioni dei lavoratori tese a chiedere ragionevoli garanzie occupazionali e migliori condizioni di vita e di lavoro, dentro un approccio di cooperazione in grado di porre rimedio al problema dei tempi di consegna, a un'organizzazione del lavoro con molte disfunzioni, superando sprechi e inefficienze visibili e strutturali al fine di poter concretamente aumentare la produttività, la qualità del prodotto, la sicurezza. Ciò avrebbe avuto bisogno di una propensione a concentrarsi sui risultati più che sugli assetti di potere a volte palesati come ideologici, visto anche la nostra disponibilità a legare una parte delle nostre richieste a risultati condivisi.

Per sei mesi da febbraio a luglio scorso abbiamo effettuato decine di incontri che non sono mai diventati un negoziato. Incontri improntati su interminabili monologhi aziendali sull'egemonia della cultura d'impresa, unico soggetto che «dà da mangiare» ai lavoratori. Incontri e monologhi che mai hanno preso in considerazione le nostre richieste, segnati dall'ideologia dell'inutilità del sindacato e la pretesa di ridurre il peso della Fiom, agendo direttamente sui lavoratori – non ultimo con la pratica dei trasferimenti – e cercando la divisione tra i cantieri attraverso gli accordi locali. Questa tempesta ideologica scaricata con tutti i mezzi contro la Fiom ha trovato conferma anche nelle elezioni per le Rsu che hanno visto l'azienda scendere direttamente in campo, perfino giudicando pubblicamente i risultati della Fiom stessa, come è successo a Monfalcone. Nonostante tutto questo, con pazienza abbiamo ascoltato, tenuto il tavolo, chiesto ripetutamente di discutere seriamente nel merito, perché le proposte dell'azienda, oltre a essere inaccettabili, avrebbero prodotto risultati negativi. La risposta è stata una ulteriore farcitura ideologica.

Nel merito le posizioni di Fincantieri si possono così riassumere:

1) Con la prospettiva di una funzione di Holding propensa a una politica orientata alla finanza si penalizzano i contenuti industriali che vengono demandati alla creazione di controllate, spezzatini e scorpori, mentre nelle rare occasioni dove si è reso necessario riprendere il controllo di alcune funzioni esterne, è stata praticata la logica della separazione per la distruzione di un'azione sindacale viceversa unificante. Dalla meccanica si è passati all'esplicita volontà di esternalizzare tutte le attività di scafo, volontà che con modalità meno esplicite viene già messa in atto.

2) Aumento degli appalti e dei subappalti, sia pure paventando per una parte di essi l'affidamento ad agenzie interinali di certe dimensioni, al solo fine di scaricare Fin-



cantieri dalle responsabilità legali, di condizione e trattamento dei lavoratori. Una deresponsabilizzazione che limita qualunque possibilità di organizzarsi da parte di quei lavoratori, ma riduce anche la capacità industriale di Fincantieri di mantenere le caratteristiche di progettare e costruire navi.

3) Una politica della sicurezza che si sposta dalle responsabilità aziendale e dall'azione degli Rls alle responsabilità dei lavoratori, erogando le informazioni tramite le gerarchie aziendali. Diversi sono stati i tentativi di controllo a distanza, annunciando l'esigenza di predisporre un microchip sui caschi oppure sulle scarpe dei lavoratori o l'utilizzo improprio del tablet.

4) Una politica di riconoscimento professionale, tutta in capo all'azienda, con incentivazioni che più che remunerare le competenze sono orientate alla fidelizzazione del lavoratore all'azienda.

5) Libertà discrezionale dell'impresa sugli orari di lavoro, sui turni e sulle flessibilità: rinuncia all'utilizzo e alla retribuzione delle 104 ore di Par per tempo indefinito da parte dei lavoratori. Una incomprensibile regolamentazione per ostacolarne l'utilizzo della legge 104.

6) Riorganizzazione della busta paga, depurandola da vecchie maggiorazioni e indennità che trasformate in superminimo individuale non sarebbero più accessibili ai nuovi assunti, che godrebbero di incentivazioni a totale discrezione aziendale sulla base di parametri di disponibilità. Un neoassunto avrebbe una retribuzione inferiore agli attuali lavoratori di circa 300 euro al mese in pianta stabile.

7) Formazione professionale con modalità e criteri decisi unilateralmente dall'azienda.

8) Rivisitazione degli accordi precedenti rendendo del tutto variabili il salario e i futuri aumenti salariali, peraltro allo stato sempre negati e mai quantificati.

9) Nessuna garanzia su una distribuzione equa dei carichi di lavoro nei cantieri e un interesse marginale e preoccupante per le attuali controllate.

10) Relazioni sindacali centralizzate e ridotte, a partire dai permessi sindacali.

A sostegno di queste tesi che si potrebbero descrivere ancor più ampiamente, l'azienda ha sviluppato nei cantieri una vera e propria campagna politica contro il sindacato; a volte nascosta, a volte esplicita. Ha disdetto dal marzo scorso l'applicazione dell'accordo del 2009, che per non intralciare la propria riorganizzazione non aveva fatto decadere durante la Cassa integrazione speciale e la mobilità (fra fisso e variabili si può considerare una cifra tolta a ciascun lavoratore fra 2.500 e 3.000 euro, per il 2015). La cessazione dell'applicazione dell'accordo 2009 è stata utilizzata come una clava per cercare d'imporre al sindacato le richieste aziendali. Successivamente una sospensione della trattativa tesa a fare capire che l'azienda poteva tranquillamente non fare accordi, perché si teneva i soldi che spettavano ai lavoratori, e fare pesare sempre di più su di loro ogni mobilitazione o sciopero. Prassi che la maggioranza dei lavoratori, pur sottoposta a ricatti e enormi sacrifici, ha respinto. L'ulteriore sviluppo di questa filosofia di contrapporre lavoratori contro lavoratori è palese tanto da fare prevedere un'elargizione unilaterale e diversificata da parte dell'azienda di soldi frutto del contributo di tutti, peraltro già avvenuta per alcuni settori aziendali.

LA FIOM PRONTA A UN CONFRONTO SERRATO E PRODUTTIVO

La situazione descritta, sconcertante per menefreghismo e irresponsabilità, preoccupa i singoli cantieri. Il crollo in borsa e le evidenti differenziazioni in merito alla strategia aziendale anche all'interno del gruppo dirigente, con epiloghi conosciuti ma non spiegati, ha spinto la Fiom a scrivere All'amministratore delegato Giuseppe Bono – estendendo la comunicazione, per conoscenza e per ovvi motivi, al Presidente del Consiglio Matteo Renzi – nell'estremo tentativo di riportare i rapporti e i problemi dentro dimensioni accettabili. La lettera da noi spedita il 21 ottobre 2015 ha ricevuto una rapida



risposta da parte dell'A.D Fincantieri il giorno seguente, annunciando l'imminente convocazione di un incontro che, invece, ancora non c'è stato. Le tempeste finanziarie, mediatiche e in seno al gruppo dirigente Fincantieri, possono giustificare il ritardo su quanto annunciato dal dott. Giuseppe Bono che con una lettera alla vigilia della riunione del Coordinamento Fiom dei delegati Fincantieri a Castellammare di Stabia, ha convocato un incontro con i massimi vertici sindacali a Roma per il prossimo 3 dicembre.

Il Coordinamento sindacale Fiom Fincantieri, nel decidere il completamento delle mobilitazioni già dichiarate e la volontà di sottolineare la crucialità della vertenza Fincantieri nel corso della manifestazione promossa dalla Fiom il prossimo 21 novembre a Roma, conferma la decisione di effettuare una manifestazione nazionale; sospende la definizione di una data come atto di responsabilità affinché l'incontro del 3 dicembre prossimo – al quale la Fiom sarà presente nelle forme e modalità citate nella convocazione di Fincantieri – sia sgombro da polemiche e strumentalizzazioni e sia finalizzato a riprendere il confronto su basi nuove e contenuti diversi da quelli finora sostenuti, al fine di giungere a un accordo utile ai lavoratori e all'impresa, che insieme all'impegno alla soluzione dei problemi, aggiunga anche diritti, salario e prospettive professionali oltre che garanzie occupazionali per tutti i lavoratori.

Ci preme ribadire che la fase richiede cooperazione e condivisione e che si può raggiungere rapidamente un accordo su alcuni punti principali:

1) Impegno a mantenere l'integrità di tutti i cantieri e sedi – incorporando il rientro di nuove funzioni – e assicurando una prospettiva certa alle controllate.

2) Impegno a garantire l'occupazione e svilupparla in tutti i cantieri sedi e controllate garantendo una distribuzione dei carichi di lavoro equa e finalizzata a questo scopo.

3) Riduzione graduale degli appalti e dei sub-appalti, stabilendo regole che rendono trasparente per via contrattuale dimensioni, sicurezza e trattamento dei lavoratori e per i cambi appalto, come supporto e da affiancare ai capitolati e protocolli sulla legalità sottoscritti con gli enti preposti e con il ministero dell'interno.

4) Definizione a livello di gruppo – in coerenza con un auspicabile nuovo Contratto nazionale di lavoro – della possibilità e delle condizioni – nonché dei limiti non valicabili per l'utilizzo degli orari di lavoro – dei turni, delle flessibilità settimanali e plurisettimanali, demandando ai singoli cantieri e alle Rsu la decisione e il negoziato al fine di fare fronte alle esigenze poste in un quadro di condivisione degli strumenti da usare.

5) Ripristino, con gli arretrati e concordando la quantità della parte variabile, degli effetti economici dell'accordo 2009, già nel mese di dicembre. Discussione su un nuovo premio di risultato aggiuntivo come richiesto dalle organizzazioni sindacali.

6) Definizione di modalità maggiormente impegnative per la sicurezza e prevenzione degli infortuni. Il Coordinamento dei delegati Fiom ritiene che una soluzione condivisa di questi temi, insieme ad altri contenuti nella piattaforma rivendicativa all'interno di una visione globale del gruppo, se accompagnati dalla volontà di relazioni sindacali improntate sulla pari dignità, possono portare indubbi giovamenti e superare i problemi aziendali anche strutturali, creando per questa via le condizioni per un più ampio consenso dei lavoratori.

COORDINAMENTO NAZIONALE FIO M FINCANTIERI

Roma, 18 novembre 2015

