

23 gennaio 2015

# imec

giornale metalmeccanico



Periodico della Fiom-Cgil - anno IV - numero 1

Redazione: Bernardino Andriani | Lella Bellina | Michele De Palma | Giorgia Fattinanzi | Alessandro Geri | Gabriele Polo | Claudio Scarcelli  
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma | email: [redazione@imec-fiom.it](mailto:redazione@imec-fiom.it)  
[www.imec-fiom.it](http://www.imec-fiom.it) | [www.facebook.com/imec.fiom](https://www.facebook.com/imec.fiom) | [www.twitter.com/iMecFiom](https://www.twitter.com/iMecFiom)

Per ricevere la newsletter scrivi a: [mailinglist@imec-fiom.it](mailto:mailinglist@imec-fiom.it)



**FIOM**  
[www.imec-fiom.it](http://www.imec-fiom.it)

## Pronta la piattaforma della Fiom su Fincantieri: un progetto che mette al centro il lavoro



di Bruno Papignani

Lo scorso dicembre ci siamo trovati di fronte a un fatto inedito. All'incontro con Fincantieri - chiesto per discutere i programmi produttivi dopo una lunga crisi governata in qualche modo grazie agli accordi sindacali - l'azienda si è presentata con una vera e propria piattaforma rivendicativa. La sostanza del discorso aziendale era che i lavoratori avrebbero dovuto meritarsi le nuove commesse e guadagnarsi il lavoro rinunciando ai diritti, per contribuire al bene di Fincantieri (cioè ai suoi profitti) con il peggioramento delle proprie condizioni di vita e di lavoro. Con una serie di sacrifici: la rinuncia alle 104 ore di permessi retribuiti e al premio di programma ed efficienza trasformandolo semmai in un premio di risultato totalmente variabile legato in gran parte alla redditività come soglia di accesso al premio stesso; una maggiore

produttività collettiva e individuale; la mano libera sulla gestione degli orari; una riorganizzazione del lavoro per limitare ancor più le responsabilità di Fincantieri su appalti e sub appalti destinati ad aumentare; la riduzione dell'agibilità sindacale e la creazione di un'organizzazione di capi esentati dal contratto aziendale, una sorta di Gladio di fabbrica. E, ancora, rinunce economiche e peggiori condizioni di lavoro «in cambio» di alcune generiche proposte di welfare aziendale. Inoltre sarebbe cessata, al massimo nel giro di un mese, l'erogazione del premio di programma, di quello legato all'efficienza e anche di una parte fissa degli attuali istituti (premio di produttività di area e di unità) che in busta paga valgono 69€ al mese.

Un'offensiva così pesante contro lavoratori e sindacati aveva (e può ancora avere) due scopi. Da un lato, pensare che i rapporti di forza siano talmente favorevoli a Fincantieri da consentire all'azienda d'imporre di

lavorare di più stando peggio e guadagnando meno, usando il ricatto di un sistema fondato sugli appalti e subappalti - sempre più illegale e sottopagato - in una concorrenza al ribasso tra i lavoratori di Fincantieri e quelli delle ditte esterne. E aprire così uno scontro misurato essenzialmente sui rapporti di forza. Dall'altro lato l'offensiva dell'azienda vorrebbe costringere sindacati e lavoratori a «giocare in difesa», annullando qualunque autonomia nella costruzione di rivendicazioni che affrontino i problemi «profondi» che segnano la vita e il lavoro in Fincantieri e costringerci, alla fine, a misurarci sul terreno che l'azienda impone, accontentandoci cioè di puntare alla «riduzione del danno».

Entrambi le ipotesi a mio avviso sono ancora in campo e l'esito dipenderà dalla reazione dei lavoratori.

Di fronte a questo panorama, per i lavoratori e per il sindacato l'unica possibilità è presentare una piattaforma che contrasti con argomenti concreti queste

*segue a pagina 4*



# Una piattaforma pe

Le proposte della Fiom ai lavoratori Fincantieri: qualificare il progetto industriale, ridurre e mettere so

**L**a vertenza per il nuovo contratto aziendale Fincantieri cade in un contesto mondiale di lieve ripresa della navalmeccanica – dal più 4% delle navi da crociera agli offshore che seguono l'andamento del mercato petrolifero, mentre ristagnano i settori militare, dei traghetti e dei mega yachts - Fincantieri intravede la possibilità di uscita dalla lunga crisi di questi anni: ricavi in aumento - 3.800 miliardi di € nel 2013 contro i 2.400 miliardi del 2011 -, nuovi ordini, fine della cassa integrazione dopo che gli esuberanti, gestiti con accordi e mobilità volontaria, hanno ridotto il numero degli occupati diretti.

Nel 2014, pur rimanendo a maggioranza pubblica, si è quotato in Borsa, operazione i cui benefici rimangono tutti da dimostrare, con un'eccessiva sensibilità ai messaggi della finanza rispetto agli investimenti industriali e all'innovazione di prodotto. Oggi Fincantieri, dopo le recenti acquisizioni, è un gruppo globale, presente in 13 paesi, con 21 cantieri e 20.000 dipendenti di cui 7.500 in Italia, in 8 sedi.

Questa politica di espansione globale rimane tutta da qualificare in termini industriali, d'innovazione e sviluppo anche perché segue una lunga crisi di settore e di gruppo che ha determinato la degenerazione di aspetti produttivi e gestionali, a partire dalle condizioni di lavoro e professionali dei lavoratori fino alla missione industriale di Fincantieri.

In questo panorama le richieste contrattuali della Fiom intendono affrontare i problemi della «competitività, dell'aumento di produttività ed efficienza» dentro un sistema di «modelli organizzativi condivisi», partendo dalle condizioni di vita, professionali e di lavoro dei lavoratori, dagli investimenti che aumentino l'occupazione.

## Rilancio industriale

La piattaforma che ora verrà sottoposta al giudizio dei lavoratori, parte dalla richiesta che «la necessità di consolidare e acquisire nuove strutture produttive in Europa e nel mondo» non penalizzi le fabbriche italiane compromettendo l'unità e l'integrità del gruppo in Italia. Per questo ogni sito italiano dovrà avere il suo «specifico piano dedicato, cadenzando gli investimenti e indicando con precisione gli interventi» come verranno distribuiti gli annunciati 270 milioni di € di investimenti e degli 80 milioni di € annui per l'innovazione e la ricerca. In questo modo, per la Fiom, Fincantieri potrà assumere un importante ruolo sul terreno occupazionale nel nostro paese, a partire da ciascun stabilimento o sito. Con l'obiettivo di un'occupazione stabile e sicura, anche nelle società controllate, come è il caso di Isotta Fraschini e di Orizzonti Sistema Navale – per cui «vanno individuate precise missioni produttive».

Nella gestione dei piani per le infrastrutture necessarie ai cantieri italiani «vanno pianificati e resi esigibili gli incontri periodici con i Ministeri competenti, le Istituzioni locali, le Capitanerie portuali e i sindacati per ottenere impegni precisi ed esigibili» sul nuovo Bacino di Palermo e di Castellammare, sul ribaltamento a mare di Sestri.

## Dolorosi appalti

Ma il vero centro della piattaforma Fiom riguarda il sistema degli appalti. Che, del resto rappresentano ormai il vero asse portante della produzione cantieristica, soprattutto nel settore delle navi da crociera, l'attuale core business di Fincantieri, con oltre il 50% del mercato delle navi passeggeri. Ma ai successi commerciali corrispondono condizioni e organizzazioni di lavoro preoccupanti.

Infatti il modello organizzativo fondato sulle terziizzazioni ha impoverito i cantieri e allargato oltre ogni limite gli appalti e la precarietà: centinaia di appalti e sub appalti, migliaia di lavoratori con rapporti di lavoro occasionali o legati alla commessa, condizioni di sotto-salario, caratterizzano tutto il sistema degli appalti Fincantieri.

«Attraverso gli appalti – si legge nella piattaforma Fiom - Fincantieri si è gradualmente disimpegnata nella produzione degli scafi e degli allestimenti, ed è completamente fuori dagli arredamenti, un contesto che la porta a perdere la caratteristica di azienda di costruzione navale, dato appunto che la quasi totalità della produzione è appaltata e in mano a terzi.

Questo sistema produttivo e organizzativo, frammentato in centinaia di aziende e con migliaia di lavoratori precari e ricattabili, rende impossibile dare una Rappresentanza Sindacale diretta ai lavoratori delle stesse imprese d'appalto e garantire così i diritti a loro spettanti, consentendo invece alla società Fincantieri di avere mano libera sulla parte strategica e più rilevante del processo produttivo.

È un sistema che rende marginale il ruolo delle Rsu nella contrattazione di stabilimento perché Fincantieri, sostenendo l'autonomia giuridica delle società terze, si sottrae al confronto sugli appalti pur sapendo che tutta l'organizzazione del lavoro dei cantieri navali risente e dipende dall'organizzazione del lavoro e dagli orari degli appalti stessi.

Se l'obiettivo dichiarato anche dall'azienda è quello di avere una contrattazione efficace e credibile, si pone la necessità che sia la stessa Fincantieri ad assumersi la responsabilità, come soggetto committente, sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle ditte terze che per lei operano, in termini di orario e di prestazione».

La richiesta esplicita è un intervento «non più rinviabile di drastica riduzione degli appalti» anche perché questo sistema «ha abbassato oltre misura la capacità industriale del gruppo e dei cantieri navali», indebolendone la capacità produttiva e rischiando di cambiare la natura del Gruppo, «trasformandolo da soggetto industriale in soggetto che commercializza prodotti costruiti o forniti da terzi».

L'obiettivo è recuperare alla «casa madre» quote di produzione e di occupati riducendo il ricorso all'appalto nelle attività di scafo e di allestimento e garantendo come linea di principio parità di trattamenti tra lavoratori diretti e degli appalti che svolgono fianco a fianco il medesimo lavoro. «Va ripristinato il principio secondo cui a parità di lavoro deve corrispondere parità di trattamento economico

e normativo».

Gli appalti dovrebbero ritornare a una funzione di flessibilità produttiva e specialistica, non più elemento strutturale di riduzione dei costi su cui scaricare gran parte dei problemi di competitività spesso a scapito del salario, della

salute e della condizioni di sicurezza dei lavoratori.

## Da qui le principali richieste della piattaforma:

1) Definire una limitazione quantitativa e tipologica delle lavorazioni in





# er navigare meglio

re sotto controllo gli appalti, aumentare e stabilizzare l'occupazione, migliorare le condizioni di lavoro

appalto, con un programma di reintegro di attività di scafo e di allestimento, in particolare nei reparti di prefabbricazione e di montaggio, per rendere prevalente l'attività di Fincantieri rispetto a quella svolta da gli appalti. Ciò deve avvenire attraverso un piano di

assunzioni che tenda a saturare l'organico delle officine di Prf, di allestimento e del reparto montaggio con personale Fincantieri.

2) Assunzione di una responsabilità diretta di Fincantieri su tutto il

ciclo lavorativo e sugli appalti nei cantieri: in primis Fincantieri dovrà porre, come condizione irrinunciabile, l'obbligo all'applicazione del contratto nazionale di lavoro a carico delle società che operano in appalto.

3) Riduzione la gravosità delle mansioni presenti nelle ditte d'appalto, su cui attualmente ricadono i lavori maggiormente pesanti e nocivi per la salute (molatura, coibentazione e pittura, ecc.), accompagnato da un piano di visite mediche mirate per monitorare le condizioni di salute sui fattori di maggiore rischio.

4) L'utilizzo per tutti i lavoratori delle ditte terze del servizio mensa alle stesse condizioni dei lavoratori Fincantieri.

5) Un'informazione trasparente che permetta alle Rsu di sapere quante e quali aziende sono presenti in ogni stabilimento: «Va individuato uno strumento congiunto azienda, sindacato, che anche su richiesta di una sola parte, possa effettuare sopralluoghi, con obbligo delle ditte che operano in regime di appalto di fornire la documentazione richiesta». Con l'obiettivo di controllare il sistema di orari coerenti con leggi e contratti, le presenze in cantiere attraverso sistemi di timbratura verificabili, il divieto del subappalto, «prevedendo che a fronte di violazioni, i lavoratori siano assunti all'interno del sito cantieristico che ha violato tale norma».

La Fiom propone inoltre l'obiettivo di una progressiva stabilizzazione dei lavoratori delle imprese in appalto, la costituzione di un Fondo di garanzia a carico di Fincantieri nel caso di inadempienze contrattuali nei confronti dei lavoratori in appalto, che dovranno avere anche una loro rappresentanza sindacale di sito.

#### Un lavoro più sicuro e pulito

Gli attuali 7.500 occupati nei siti italiani sono i «reduci» da una lunga fase calante frutto della crisi che ha colpito il gruppo e ciascun cantiere. Oggi, l'ha ammesso anche Fincantieri, si aprono spazi per nuova occupazione stabile, con contratto a tempo indeterminato, che al momento si può calcolare in un aumento almeno del 20%. In questo contesto, assunzioni con contratti a tempo determinato di qualunque natura, dovranno avvenire esaminando la causale congiuntamente con le Rsu e limitandone la percentuale per ogni sito. Inoltre tali forme dovranno stabilire per i lavoratori la priorità in caso di assunzioni a tempo indeterminato sulla base del criterio dell'anzianità maturata anche per sommatoria della stessa presso differenti siti e/o cantieri.

Ma il problema dell'occupazione non si risolve con un «impiego qualsiasi» e nei cantieri navali i problemi dell'ambiente e della sicurezza personale dei lavoratori sono da sempre particolarmente cruciali, legati alle condizioni in cui le persone operano e ai materiali usati per produrre le navi. Per questo la piattaforma pone una lunga e dettagliata serie di problemi e di richieste. A partire dalla questione dell'informazione su salute e sicurezza e della

prevenzione di incidenti e malattie professionali, per cui si chiede un'ora l'anno di assemblea retribuita in più – in aggiunta alle dieci già previste – per ogni stabilimento; la possibilità di distacco di uno dei delegati Rls per sito; l'istituzione di una commissione della sicurezza a livello nazionale da affiancare a quelle previste a livello territoriale; una serie di misure che aumentino l'informazione e la trasparenza in azienda su questo tema (intranet aziendale, verifiche mensili sulla situazione nelle ditte d'appalto, un migliore sistema interno di comunicazione sull'infortunistica); un ruolo più rilevante per gli Rls, dalla loro consultazione preventiva al controllo sulle procedure per l'installazione di nuovi impianti o cambiamenti nell'organizzazione produttiva che possono incidere sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro.

#### Orario, salario, diritti individuali e collettivi

La piattaforma Fiom chiede di rimettere mano agli accordi sull'orario plurisettimanale su sei giorni e tra le altre cose, che la flessibilità 6X6 non superi i tredici sabati lavorativi annuali, l'indennità giornaliera per il sabato, la pausa mensa a fine turno per il 6X6, la possibilità di usufruire delle ferie anche per frazioni di mezz'ora, forme di riduzione dell'orario di lavoro e il coinvolgimento delle Rsu per ogni modifica nel regime degli orari a livello di stabilimento.

Sul salario le richieste sono di consolidare della media delle erogazioni avvenute nei quattro anni di vigenza del l'accordo in scadenza; il mantenimento del premio di programma (1.208,58) aumentandolo di € 700 annui; una rivisitazione del premio di efficienza nei suoi parametri, aumentando di 800 euro l'attuale base di riferimento di 1.500, definendo una nuova quota aggiuntiva all'attuale base di riferimento pari a 800€.

Sul terreno del «reddito indiretto» - che Fincantieri chiama «welfare aziendale» - la piattaforma, in una logica di centralità del servizio pubblico, propone convenzioni con asili nido pubblici per i figli dei dipendenti Fincantieri, un sistema di permessi retribuiti aggiuntivi per accertamenti medici, nascita dei figli e lutti familiari, il rafforzamento del rapporto tra sanità integrativa e le strutture pubbliche o convenzionate.

La piattaforma poi contiene tutta una serie di misure che riguardano le relazioni sindacali e la formazione professionale dei lavoratori Fincantieri. In particolare, si chiede di precisare il ruolo dell'Osservatorio paritetico internazionale e – in considerazione della dimensione sempre più globale del gruppo – di definire forme di rappresentanza sindacale internazionale; la definizione di regole per la validazione degli accordi con un voto certificato; la sperimentazione di «un approccio negoziale e regolato, che preveda forme di cooperazione e/o co-determinazione, su materie come l'organizzazione del lavoro, la professionalità e l'articolazione della prestazione».





Bruno Papignani dalla prima

pretese e dunque affronti tutti i problemi che oggi si presentano in azienda e su queste basi avviare il negoziato, mettendo al centro delle nostre richieste i nodi strutturali dell'azienda: dai piani industriali alle infrastrutture, dall'occupazione alle inefficienze ormai strutturali, fino al nodo centrale di una regolamentazione e riduzione degli appalti semplicemente per cercare di fare diventare Fincantieri una azienda normale. Su queste basi abbiamo discusso nei nostri coordinamenti e con Fim e Uilm.

Auspiciando una piattaforma unitaria abbiamo elaborato un documento che però ha prodotto non una ma due piattaforme, quella della Fiom e quella di Fim e Uilm. Perché? Semplicemente perché dalla piattaforma di Fim e Uilm sono scomparsi alcuni punti sostanziali. Ogni lavoratore potrà verificarlo nella lettura attenta di due testi solo formalmente simili ma molto diversi su lacune richieste per noi essenziali.

Qui cito solo alcuni esempi: di fronte a una ripresa degli ordinativi serve un aumento dell'occupazione, altrimenti quel lavoro in più verrà dato in appalto; il sistema degli orari che non può essere a totale discrezione dell'azienda, deve essere rivisto, negoziato con le Rsu di stabilimento e condiviso dai lavoratori; bisogna aumentare e consolidare il salario, incrementando e dando certezza al premio di programma, rivisitando, trasformando e aumentando il premio-efficienza oggi erogato in quantità discrezionali dell'azienda - richieste stralciate nel documento Fim e Uilm - mentre si vorrebbe rendere ancora più variabile il salario legandolo a una soglia di accesso alla redditività, all'andamento in borsa, strumenti che sono fuori dal controllo dei lavoratori. E, poi, non si vuole che Fincantieri sia responsabile degli appalti e di cosa succede in quel «mondo» che non può più rimanere «a parte», che bisogna limitare, mettere sotto controllo con una regolamentazione in capo al capo-commessa.

Anche sulla democrazia noi vogliamo che la validità degli accordi sia sancita dal voto dei lavoratori interessati.

Potrei continuare con ulteriori esempi, ma penso che quelli fatti possono chiarire le differenze che non hanno permesso una piattaforma comune. Tuttavia, poiché non ci interessano battaglie di bandiera ma vogliamo invece affrontare i problemi reali dei lavoratori Fincantieri, presenteremo, se condivise, all'azienda le nostre richieste senza nessuna polemica o spirito di contrapposizione con Fim e Uilm, auspicando che nel corso del confronto si arrivi a un accordo condiviso da tutti e soprattutto dai lavoratori che sono i destinatari di ciò che noi ci apprestiamo a fare.

Nei prossimi giorni discuteremo la piattaforma nelle assemblee per rafforzare con il contributo dei lavoratori gli argomenti da sostenere e farli meglio corrispondere alle loro necessità. Le richieste devono diventare un patrimonio comune dei veri titolari della contrattazione, i protagonisti che incidono sull'esito del negoziato. Cui chiediamo di esprimersi e di votare la piattaforma, perché il parere definitivo dei lavoratori per noi rappresenta un vincolo. Lo faremo utilizzando il voto segreto. È scontato che la nostra forza sarà pari alla partecipazione, a quanti andranno a votare e al consenso che la piattaforma riceverà.



## Fincantieri in Italia: dove, quanto, che cosa. Nove stabilimenti, 7.500 dipendenti

Fincantieri spa ha sede a Trieste, dove è situata la Corporate con la Direzione generale del gruppo. Fincantieri è presente in 13 paesi, con 21 cantieri e 20.000 dipendenti di cui 7.500 in Italia, in 8 sedi, dove operano anche molte ditte d'appalto con almeno altri 15-20 mila lavoratori. Questa gli stabilimenti del gruppo, gli occupati e le loro missioni produttive.

### GRANDI NAVI DA CROCIERA

Per la costruzione delle navi da crociera lavorano la sede di Palazzo Marineria a Trieste (per la progettazione, circa 500 addetti) e tre cantieri navali: Monfalcone, lo stabilimento più grande del gruppo in Italia (con 1.500 dipendenti diretti e circa 4.500 lavoratori delle ditte d'appalto), Marghera (990 addetti, 560 operai e 430 impiegati, più circa 3.000 dipendenti degli appalti) e Genova Sestri Ponente (570 diretti più 250 per gli appalti).

### MILITARE

L'area militare del gruppo è interamente concentrata in Liguria, con la sede di Genova (per la progettazione, 460 addetti) e due cantieri navali a Riva Trigoso (710 addetti) che ha al suo interno anche un importante reparto Meccaniche (turbine ecc.) e al Muggiano (570 dipendenti diretti, un migliaio negli appalti). In questo momento sono in costruzione 3 fregate classe Fremm e due sommergibili classe U212A per la Marina militare italiana e un rompighiaccio oceanografico Polar per il governo Norvegese.

### NAVI MERCANTILI E TRAGHETTI

È la parte del gruppo che negli ultimi anni ha registrato una maggiore incertezza nella missione produttiva. Tre cantieri navali: Ancona che attualmente lavora sui cruise di piccolo e medio tonnellaggio (510 diretti, con un migliaio delle ditte d'appalto), Castellammare di Stabia (560 diretti con un migliaio di lavoratori degli appalti) e Palermo (460 dipendenti diretti e circa 800 delle ditte d'appalto). Il cantiere di Palermo è l'unico nel gruppo ad avere tre missioni produttive: costruzione, riparazione e trasformazione navale.

### MEGAYACHT

È un'area di recente costituzione per la costruzione di yacht di dimensione superiore ai 100 metri di lunghezza. La progettazione e la realizzazione sono affidate al cantiere navale del Muggiano.

### SISTEMISTICA

La Fincantieri ha costituito con Finmeccanica e detiene il 51% della società Orizzonte sistemi navali spa, che opera nel settore della sistemistica navale come prime contractor per la costruzione di unità navali militari.

### MOTORI

Dopo la cessione della Grandi motori Trieste alla multinazionale finlandese Wartsila, la Fincantieri controlla la società Isotta Fraschini motori (139 addetti), situata a Bari, che costruisce motori diesel veloci di media potenza per applicazioni marine e terrestri.

