Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

corso Trieste, 36 - 00198 Roma
tel. +39 06 85262312-319-321 - fax +39 06 85303079
www.fiom-cgil.it - email: protocollo@fiom.cgil.it

SINTESI ACCORDO FINMECCANICA ONE COMPANY

Oggi 2 febbraio 2016, presso la sede di Unindustria Roma, Fim, Fiom e Uilm nazionali e territoriali e la delegazione trattante delle Rsu hanno firmato lôipotesi di accordo di secondo livello con la nuova Finmeccanica One Company.

Costituitasi il 1° gennaio scorso attraverso la fusione di AgustaWestland, Alenia Aermacchi, Selex Es, Oto Melara e Wass, rappresenta la più grande azienda tecnologica italiana, occupando oltre 28 mila lavoratori diretti cui vanno aggiunte parecchie decine di migliaia di lavoratori dellôindotto, e una delle più importanti al mondo nei settori Aerospazio, Difesa e Sistemi.

Lôintesa (valevole anche per Fgs), arrivata a valle di un lungo e complesso negoziato iniziato lo scorso 17 settembre, ha come obiettivo l'uniformità dei trattamenti dei lavoratori della nuova azienda, e la definizione di soluzioni contrattuali per tutti i dipendenti del Gruppo.

Lôipotesi di accordo realizza,nellôimmediato,basi contrattuali comuni per tutti i dipendenti e, per alcune tematiche specifiche, prevede di ricercare nellôarco del 2016 le soluzioni contrattuali più adeguate al mantenimento degli attuali trattamenti salariali.

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Si costituisce un Osservatorio strategico di competenza delle segreterie nazionali di Fim, Fiom e Uilm che, nellôambito dellôinformazione e consultazione, affronterà i temi dello sviluppo, degli assetti societari, internazionalizzazioni e alleanze, investimenti e tecnologie.
Si definiscono altri tre livelli di confronto, quello nazionale, di divisione/azienda e di sito con la partecipazione delle Rsu congiuntamente alle strutture sindacali territoriali su temi specifici.
Per quanto riguarda la negoziazione, questa si svilupperà su tre livelli ï nazionale, di divisione e di sito ï con lo scopo di realizzare una contrattazione articolata che valorizzi le specificità dei singoli siti.
A tal fine vengono costituiti i coordinamenti sindacali nazionali, uno di Finmeccanica e i restanti 7 relativi alle divisioni di appartenenza, composti da Rsu, segreterie territoriali e nazionali.
Viene istituito un Comitato paritetico finalizzato al monitoraggio e all'analisi dei processi industriali in termini di efficienza, efficacia, politiche di prodotto, *make or buy* e della catena dei fornitori.
L'architettura disegnata consegna ampi margini spazi negoziali alle Rsu, in coerenza con la pratica sindacale della Fiom e con la stessa piattaforma consegnata a Federmeccanica in occasione del rinnovo del CCNL: consideriamo questo uno dei punti qualificanti del contratto siglato.

APPALTI

Nel quadro della riorganizzazione delle attività di Finmeccanica One Company, con particolare riferimento alla focalizzazione sul proprio ñcore businessò ed alle operazioni di insourcing che dovessero derivarne, viene affrontato per la prima volta in modo organico il tema delle tutele dei lavoratori interessati da avvicendamento del soggetto fornitore di attività/servizio appaltato.
La responsabilità solidale solidale in materia di igiene e sicurezza del lavoro e previdenza sociale si accompagna all'obbligo, per le imprese della catena dell'appalto, di applicare uno dei contratti collettivi

nazionali firmati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentativi, come strumento di contrasto al dumping esercitato dai cosiddetti ñcontratti pirataò.
Viene definito per la prima volta un *bacino* di tutti i lavoratori operanti da *almeno 12 mesi* nelle ditte di appalto/subappalto uscenti,finalizzato all'inserimento nelle imprese subentranti, e prevista la costituzione di un Gruppo di lavoro segua i percorsi legislativi in corso in materia di appalti pubblici per verificare la possibile declinazione delle nuove norme all'interno del sistema Finmeccanica.
Consideriamo questo un secondo punto qualificante del contratto, anche qui in coerenza con la discussione che si sta svolgendo con Federmeccanica per il rinnovo del CCNL.

ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITÀ E PERMESSI A RECUPERO

Sono introdotte forme di flessibilità dellôorario di lavoro in ingresso e in uscita che tengono conto delle specificità di ogni sito.
A questo si aggiunge un sistema di ñPermessi a recuperoò che prevede un monte ore mensile utilizzabile individualmente. Tali permessi potranno essere utilizzati due volte al mese in aggiunta alla pausa mensa.
Le eventuali modifiche dell'orario di lavoro a livello di sito saranno oggetto di accordi con le Rsu, valorizzando il ruolo delle stesse all'interno dello stabilimento.

STRAORDINARIO

Si è concordato, come condizione di miglior favore rispetto al corrente Ccnl, il pagamento dello straordinario ai lavoratori inquadrati fino al sesto livello.

CEDOLINO PAGA UNIFICATO

A partire dal 1° maggio 2016 sarà operativo il nuovo formato del cedolino paga uguale per tutti i dipendenti Finmeccanica.
Ai nuovi assunti verrà corrisposto, oltre agli istituti salariali e normativi vigenti in Finmeccanica, la media ponderale della contrattazione precedente delle varie aziende del gruppo.

PREMIO DI RISULTATO

Viene istituito un Premio di risultato (con la vigenza di tre anni) basato su tre indicatori ï economico/finanziario complessivo, economico/finanziario di divisione, industriale di singolo sito ï che terrà conto del contributo delle diverse figure professionali o funzioni.
Questo istituto ha due punti di criticità: una soglia di ingresso particolarmente elevata (85% Ebita di Finmeccanica), e indicatori penalizzanti per i lavoratori rispetto all'architettura del Premio di risultato vigente nelle ex aziende di provenienza.
La Fiom è impegnata a superare questa criticità attraverso la futura negoziazione prevista nell'accordo.

TRASFERTE

È stato stipulato un accordo sulle trasferte in Italia che riconosce uguali trattamenti economici a tutti i dipendenti che supera trattamenti erogati unilateralmente e prassi aziendali.

FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

Sono costituite Commissioni paritetiche (nazionale e di sito) per la definizione dei piani formativi collettivi e individuali: vengono implementate le occasioni formative per la generalità del personale di Finmeccanica One, e si sancisce il diritto individuale alla formazione continua.

NUOVO INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le Parti hanno condiviso lôimportanza di definire, entro giugno 2016, un **nuovo modello di inquadramento professionale** che, tenendo conto di esperienze già presenti in alcune realtà aziendali, riconosca le specifiche professionalità dei lavoratori coerenti con le evoluzioni tecnologiche e di prodotto presenti in Finmeccanica anche attraverso erogazioni economiche integrative.

ALTE PROFESSIONALITÀ

Si è concordato di costituire 3 fasce per i quadri e 2 fasce per i settimi livelli, coerenti con il ruolo ricoperto e le relative responsabilità richieste oltre che delle performance e competenze espresse, sulla base di un *assestment* condotto annualmente. Tale procedura consentirà la mobilità tra le fasce.
Ogni lavoratore sarà coinvolto nella condivisione sia della propria valutazione che nella definizione degli obiettivi individuali da raggiungere. Per verificare la corretta applicazione dellôaccordo e monitorare lôevoluzione di questo importante strumento, saranno attivate commissioni sindacali in tal senso sia a livello di sito che a livello nazionale.

WELFARE

Il welfare aziendale sarà completamente riorganizzato in senso espansivo.
In attesa della completa definizione del welfare integrativo, da attuarsi nel corso del 2016, è stata raggiunta unôintesa sui seguenti temi: permessi retribuiti per visite mediche per figli, anche adottati o affidati, genitori e coniugi/conviventi more uxorio, permessi retribuiti per studio (aggiuntivi a quanto previsto dal Ccnl), potenziamento part time in ottica di conciliazione tempi di vita-lavoro.
Nel corso del 2016 inoltre si definirà una revisione delle prestazioni della **sanità integrativa** con pacchetti di prestazioni modulabili che rispondano alle varie fasi di vita o di necessità dei lavoratori.
Sarà costituito un **fondo di sostegno al reddito** per affrontare percorsi di riqualificazione professionale e sostegno integrativo al reddito in caso di crisi aziendali.
Verrà definita anche una **banca del tempo** che ha come obiettivo quello di consentire lôaccantonamento di maggiori prestazioni (per le alte professionalità) ferie e permessi non goduti, o lavoro straordinario prestato o destinando quote di Premio di risultato/target bonus da utilizzare per motivi di studio, salute o per **anticipo pensionistico** anche potenziando lo strumento del part time previsto dalla Legge di stabilità 2016 per uno scivolo pensionistico, favorendo la **staffetta generazionale**.
Verrà rivisto nellôottica complessiva il tema degli **asili nido/materne**, mentre si avvierà il percorso della costruzione di un **cral** unico che possa integrare ulteriori strumenti di welfare anche sfruttando il potere contrattuale garantito dalle dimensioni aziendali, mantenendo gli attuali trattamenti dei Cral presenti nelle aziende di provenienze.
Infine si struttureranno **premi di anzianità** e **strumenti di sostegno allo studio** per i dipendenti e i loro figli.

Fiom-Cgil nazionale

Roma, 3 febbraio 2016