

15 marzo 2019

imec

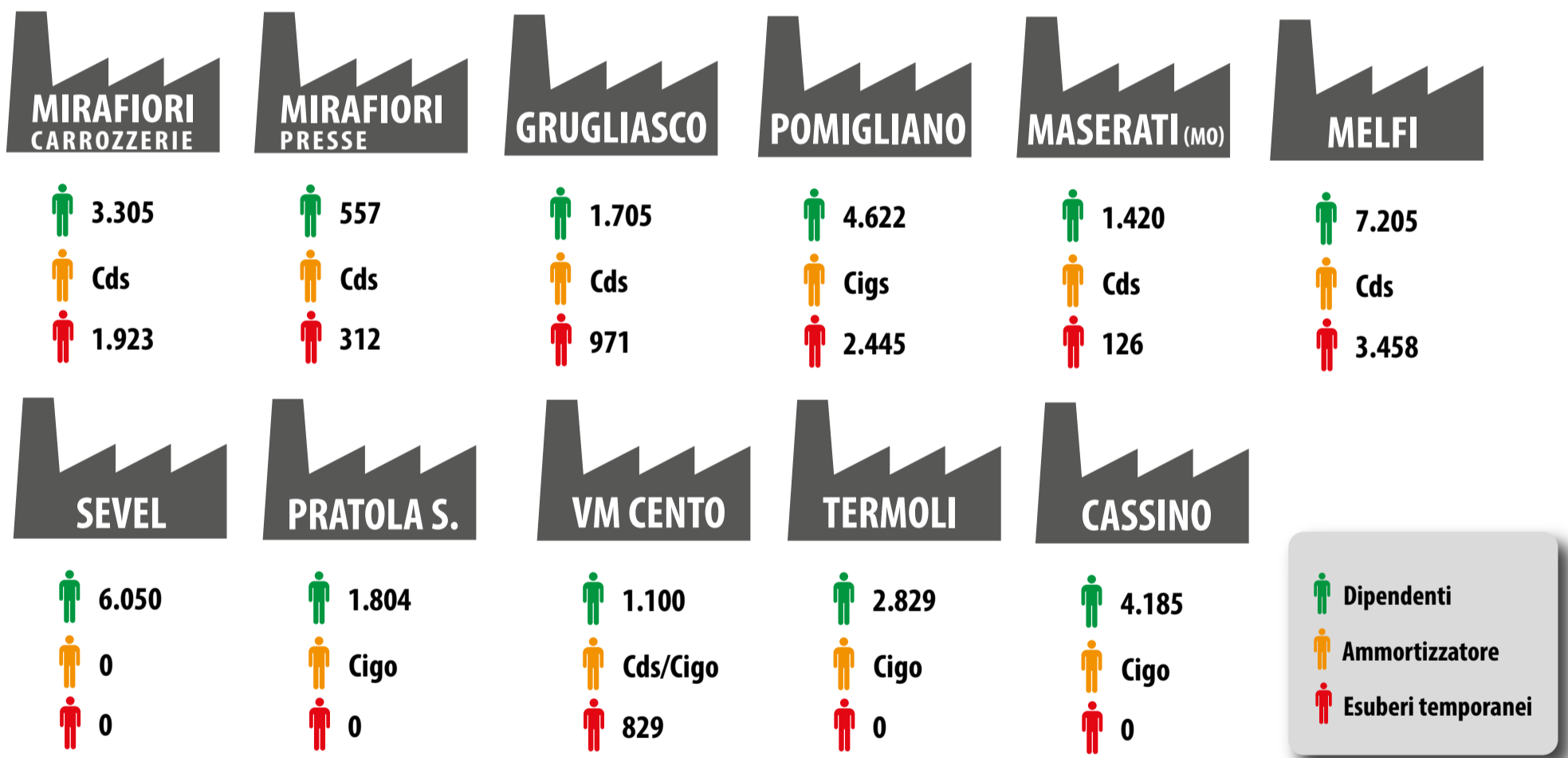
giornale metalmeccanico



Periodico della Fiom-Cgil - anno VIII - numero 2
Redazione: Bernardino Andriani | Alessandro Geri | Gabriele Polo | Claudio Scarcelli
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma | email: redazione@imec-fiom.it
www.imec-fiom.it | www.facebook.com/imec.fiom | www.twitter.com/imecFiom
Per ricevere la newsletter scrivi a: mailinglist@imec-fiom.it

Le promesse mancate PIENA OCCUPAZIONE?

Occupati, ammortizzatori sociali, esuberi



SALARI TEDESCHI?

Confronto tra le retribuzioni previste per il 2019 del Ccnl e Ccsl

	Operaio		Impiegato	
	Mirafiori Ccsi 5° gruppo - 2° fascia	Avio Aero Ccnl 3° livello	Cnhi Fpt Enti centrali Ccsi 2° gruppo	Avio Aero Ccnl 6° livello
Paga Base mensile	€ 1.610,89	€ 1.617,36	€ 2.047,38	€ 2.094,39
Retribuzione annua (comprensiva di premi)	€ 22.573,07	€ 25.474,02	€ 28.982,59	€ 32.916,64



Confronto retribuzioni Ccsl/Ccnl

QUANTO AVREBBE PERCEPITO UN LAVORATORE DEL GRUPPO FCA-CNHI CON IL CONTRATTO NAZIONALE METALMECCANICO?

ESEMPIO REALE : OPERAIO EX FIAT CON ORARIO NORMALE - 3° LIVELLO CCNL: GRUPPO PROFESSIONALE 5 - 2° FASCIA DEL CCSL

ANNO	VOCI RETRIBUTIVE FISSE MENSILI X 13 MENSILITÀ	PAGA CON CCNL	PAGA CON CCSL	DIFFERENZA MENSILE	DIFFERENZA ANNUA	DIFFERENZA TFR ANNO	TOT. DIFFERENZA ANNUALE**
2014	PAGA BASE CONTRATTUALE	1.545,50	1.579,30	-€ 32,96	-€ 428,48	-€ 31,74	-€ 460,22
	PREMIO PRODUZ. MENSILE FIAT	27,83	*				
	PREMIO FERIE FIAT (14° MENS.)	38,93	*				
	TOTALE	1.612,26	1.579,30				
2015	PAGA BASE CONTRATTUALE	1.588,63	1.579,30	-€ 76,09	-€ 989,17	-€ 73,27	-€ 1.062,44
	PREMIO PRODUZ. MENSILE FIAT	27,83	*				
	PREMIO FERIE FIAT (14° MENS.)	38,93	*				
	TOTALE	1.655,39	1.579,30				
2016	PAGA BASE CONTRATTUALE	1.588,63	1.579,30	-€ 76,09	-€ 989,17	-€ 73,27	-€ 1.062,44
	PREMIO PRODUZ. MENSILE FIAT	27,83	*				
	PREMIO FERIE FIAT (14° MENS.)	38,93	*				
	TOTALE	1.655,39	1.579,30				
2017	PAGA BASE CONTRATTUALE	1.590,22	1.579,30	-€ 77,68	-€ 1.009,84	-€ 74,80	-€ 1.084,64
	PREMIO PRODUZ. MENSILE FIAT	27,83	*				
	PREMIO FERIE FIAT (14° MENS.)	38,93	*				
	TOTALE	1.656,98	1.579,30				
2018	PAGA BASE CONTRATTUALE	1.604,53	1.579,30	-€ 91,99	-€ 1.195,87	-€ 88,58	-€ 1.284,45
	PREMIO PRODUZ. MENSILE FIAT	27,83	*				
	PREMIO FERIE FIAT (14° MENS.)	38,93	*				
	TOTALE	1.671,29	1.579,30				

ESEMPIO REALE : IMPIEGATO EX FIAT CON ORARIO NORMALE - 6° LIVELLO CCNL - GRUPPO PROFESSIONALE 2 DEL CCSL

ANNO	VOCI RETRIBUTIVE FISSE MENSILI X 13 MENSILITÀ	PAGA CON CCNL	PAGA CON CCSL	DIFFERENZA MENSILE	DIFFERENZA ANNUA	DIFFERENZA TFR ANNO	TOT. DIFFERENZA ANNUALE***
2014	PAGA BASE CONTRATTUALE	1.981,60	2.007,24	-€ 49,20	-€ 639,60	-€ 47,38	-€ 686,98
	PREMIO PRODUZ. MENSILE FIAT	32,73	*				
	PREMIO FERIE FIAT (14° MENS.)	42,11	*				
	TOTALE	2.056,44	2.007,24				
2015	PAGA BASE CONTRATTUALE	2.040,98	2.007,24	-€ 108,58	-€ 1.411,54	-€ 104,56	-€ 1.516,10
	PREMIO PRODUZ. MENSILE FIAT	32,73	*				
	PREMIO FERIE FIAT (14° MENS.)	42,11	*				
	TOTALE	2.115,82	2.007,24				
2016	PAGA BASE CONTRATTUALE	2.040,98	2.007,24	-€ 108,58	-€ 1.411,54	-€ 104,56	-€ 1.516,10
	PREMIO PRODUZ. MENSILE FIAT	32,73	*				
	PREMIO FERIE FIAT (14° MENS.)	42,11	*				
	TOTALE	2.115,82	2.007,24				
2017	PAGA BASE CONTRATTUALE	2.043,02	2.007,24	-€ 110,62	-€ 1.438,06	-€ 106,52	-€ 1.544,58
	PREMIO PRODUZ. MENSILE FIAT	32,73	*				
	PREMIO FERIE FIAT (14° MENS.)	42,11	*				
	TOTALE	2.117,86	2.007,24				
2018	PAGA BASE CONTRATTUALE	2.061,41	2.007,24	-€ 129,01	-€ 1.677,13	-€ 124,23	-€ 1.801,36
	PREMIO PRODUZ. MENSILE FIAT	32,73	*				
	PREMIO FERIE FIAT (14° MENS.)	42,11	*				
	TOTALE	2.136,25	2.007,24				

* Voci inglobate nella paga base

** Nel periodo 2014-2018 i lavoratori Fca hanno perso 4.954,19 euro rispetto al Ccnl

*** Nel periodo 2014-2018 i lavoratori Fca hanno perso 7.065,12 euro rispetto al Ccnl

Elaborazione Fiom Torino





Fca e Cnhi: una firma che esclude la Fiom per escludere i lavoratori

Il confronto per la scadenza del Ccsl è stato tenuto su due tavoli per volontà dei sindacati firmatari e dell'azienda, perché l'obiettivo non era cambiare. Escludendo la Fiom dal tavolo unico si è voluto escludere i lavoratori, che non sono stati coinvolti nella costruzione della piattaforma dei sindacati «firmatari».

La Fiom ha presentato la «piattaforma rivendicativa» dopo aver consultato più di 10mila lavoratori del gruppo che, con il voto, hanno dato mandato al negoziato. L'obiettivo della Fiom è stato di realizzare un nuovo contratto, con i cambiamenti richiesti dai lavoratori:

aumentare il salario in paga base, migliorare il sistema premiante e le condizioni di lavoro, affermare un ruolo democratico e partecipativo dei lavoratori attraverso il voto sugli accordi e la centralità del ruolo dei delegati dei lavoratori. La necessità di un tavolo unitario di trattativa, era ed è indispensabile, vista la situazione produttiva degli stabilimenti e l'incertezza occupazionale. Il 2019 è un anno nero per molti lavoratori del gruppo: l'aumento dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali peserà sulla busta paga dei lavoratori. Questo è il prezzo per la mancanza dei necessari investimenti e i ritardi accumulati per l'innovazione e per la realizza-

zione di nuovi modelli a cui si aggiungono la crisi del mercato e l'assenza di politiche industriali del governo.

La proprietà ha deciso di procedere alla vendita di Magneti Marelli e non d'investire nella produzione e nella ricerca e sviluppo. Mentre per i lavoratori non migliorano le condizioni di lavoro e salario e vivono nell'incertezza occupazionale. Fca e Cnhi hanno raggiunto tutti i target finanziari per gli azionisti, ai quali vengono distribuiti i dividendi, mentre per le lavoratrici e i lavoratori le promesse di «piena occupazione» e «salari teschi» non sono mai diventate realtà.

segue a pagina 4

Il sistema dei premi: il caso Iveco

A cura di Fiom Brescia

PREMIO EFFICIENZA 2015 2018

EROGAZIONI 2016 SU RISULTATI 2015				
SOCIETÀ/AZIENDE	%	1^ fascia 20.500	2^ fascia 22.000	3^ fascia 27.000
IVECO	3,75	768,75	825,00	1.012,50
IVECO MEZZI SPECIALI	1,88	385,40	413,60	507,60
SIRIO	4,50	922,50	990	1.215
EROGAZIONI 2017 SU RISULTATI 2016				
SOCIETÀ/AZIENDE	%	1^ fascia 20.500	2^ fascia 22.000	3^ fascia 27.000
IVECO	5,00	1.025	1.100	1.350
IVECO MEZZI SPECIALI	0	0	0	0
SIRIO	4,16	852,80	915,20	1.123,20
EROGAZIONI 2018 SU RISULTATI 2017				
SOCIETÀ/AZIENDE	%	1^ fascia 20.500	2^ fascia 22.000	3^ fascia 27.000
IVECO	2,50	512,50	550	675
IVECO MEZZI SPECIALI	0	0	0	0
SIRIO	4,26	873,30	937,20	1.150,20
EROGAZIONI 2019 SU RISULTATI 2018				
SOCIETÀ/AZIENDE	%	1^ fascia 20.500	2^ fascia 22.000	3^ fascia 27.000
IVECO	2,50	512,50	550	675
IVECO MEZZI SPECIALI	2,81	576,05	618,20	758,87
SIRIO	5,38	1.102,90	1.183,60	1.452,60
TOTALE PREMIO EFFICIENZA 2015 2018				
SOCIETÀ/AZIENDE		1^ fascia 20.500	2^ fascia 22.000	3^ fascia 27.000
IVECO		2.818,75	3.025	3.712,50
IVECO MEZZI SPECIALI		961,45	1.031,80	1.266,47
SIRIO		3.751,50	4.026	4.941

Il salario premiante previsto dal Ccsl è suddiviso in due parti «Premio efficienza» erogata annualmente, e «Premio Piano industriale» suddiviso a sua volta in due parti, la prima come anticipo e la seconda come conguaglio dopo il consuntivo dei risultati raggiunti, sotto riportiamo le cifre annue e totali.

Visti i risultati risulta incomprensibile l'atteggiamento di chi ha firmato l'accordo, che solo pochi giorni fa faceva girare cifre di circa il doppio di quello che è stato realmente il risultato raggiunto, così come è incomprensibile usare le percentuali come effetto mediatico, quando poi le cifre reali non corrispondono alle attese e alla propaganda.

Continuiamo a ribadire che ben altre devono essere le cifre che dovrebbero dare una opportuna risposta ai lavoratori di Fca e Cnhi e che queste cifre dovrebbero rimanere e consolidarsi in busta paga per definire un reale aumento delle retribuzioni.

Bisogna inoltre ricordarsi che molti lavoratori non hanno ricevuto queste erogazioni in quanto sono stati coinvolti negli ammortizzatori sociali o come Iveco mezzi speciali che per due anni non hanno avuto il premio efficienza.

PREMIO OBIETTIVI PIANO INDUSTRIALE 2015 2018

ANTICIPO PREMIO OBIETTIVI PIANO INDUSTRIALE 2015 2018 PARI AL 6%, PER EURO ANNUI :			
1^ AREA PROFESSIONALE (5° gruppo)			308
2^ AREA PROFESSIONALE (4° e 3° gruppo)			330
3^ AREA PROFESSIONALE (2° e 1° gruppo)			405
TOTALE 2015 2016 2017 2018			
1^ AREA PROFESSIONALE (5° gruppo)			1.232
2^ AREA PROFESSIONALE (4° e 3° gruppo)			1.320
3^ AREA PROFESSIONALE (2° e 1° gruppo)			1.620
OBIETTIVO RAGGIUNTO CNHI 86% PARI AL 9,2% DELLA SCALA PARAMETRALE, DI CUI IL 6% GIÀ EROGATO			
	1^ fascia 20.500	2^ fascia 22.000	3^ fascia 27.000
ANCORA DA EROGARE IL 3,2% PARI A EURO :	656	704	864
	1^ fascia 20.500	2^ fascia 22.000	3^ fascia 27.000
TOTALE PREMIO OBIETTIVI PIANO INDUSTRIALE 2015 2018 - 9,2%	1.888	2.024	2.484





segue da pagina 3

PIENA OCCUPAZIONE?

FCA

Piano occupazionale e produttivo

Il 2019 peserà sulle lavoratrici e sui lavoratori degli stabilimenti con l'aumento degli ammortizzatori sociali dagli enti centrali alla produzione. I lavoratori che andranno in pensione non saranno sostituiti e questo determinerà una riduzione complessiva del numero dei lavoratori. L'allarme maggiore riguarda la prospettiva occupazionale degli stabilimenti del polo torinese (Mirafiori e Grugliasco) e Pomigliano-Nola, oltre agli stabilimenti che producono motori diesel (Cento e Pratola Serra), la cassa aumenta anche a Cassino. Il piano industriale e occupazionale dovrà fare i conti con i ritardi negli investimenti sulle soluzioni strategiche (elettrico, ibrido, sharing, self drive), una forte competizione globale e le politiche sulle emissioni nazionali ed europee.

La Fiom rivendica l'apertura di un confronto con azienda e governo per individuare le iniziative utili a rigenerare l'occupazione e rilanciare il know-how di competenze e produzione.

MAGNETI MARELLI

Piano occupazionale e produttivo

Nei primi sei mesi del 2019 Calsonic Kansei avrà la proprietà della Magneti Marelli. La Fiom rivendica l'apertura di un tavolo presso il ministero dello Sviluppo economico per giungere ad una intesa che garantisca il futuro di ricerca e sviluppo e produzione in Italia. Inoltre, è indispensabile che in sede aziendale si apra un confronto per l'applicazione del Ccnl e la negoziazione di un contratto di Gruppo.

CNHI

Piano occupazionale e produttivo

In assenza di un piano industriale, in via di definizione dopo la riorganizzazione del management, è necessario fissare un percorso di approfondimento sul futuro produttivo e occupazionale per divisioni produttive (Iveco, defence, costruzioni, macchine agricole, Pwt).

SALARI TEDESCHI?

In «Fiat» il problema è che non ci sono nemmeno salari «italiani». La Fiom chiede da anni di adeguare la «paga base» con un aumento dei «minimi tabellari» almeno a quelli del contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici.

I lavoratori Fca e Cnhi se si fosse continuato ad avere il contratto nazionale e il contratto di gruppo e non il Ccsl ci avrebbero guadagnato **(vedi tabelle pagine precedenti)**.

Nel corso degli incontri Fca-Cnhi hanno dichiarato una disponibilità ad aumentare i minimi tabellari ma non ad usare come parametro i minimi del contratto nazionale dei metalmeccanici e a valutare come complessiva la retribuzione infatti, nell'intesa raggiunta nel 2019 la «paga base» continuerà ad essere inferiore a quella degli altri metalmeccanici.

PREMI: CHI VINCE E CHI PERDE

Premio piano quadriennale

L'intesa raggiunta tra sindacati firmatari e azienda, cancella questo premio: l'unico che aveva una quota fissa di 308 euro annuali e un conguaglio variabile.

La Fiom aveva chiesto di ridefinire il premio e di riconoscere un aumento della quota anticipata.

Premio Efficienza (Wcm)

La Fiom ha chiesto di cambiare il Premio a partire dal riconoscimento dal fatto che la cassa integrazione o gli straordinari non debbano incidere sugli obiettivi che devono essere trasparenti e condivisi. Il premio, come il risparmio per l'azienda, deve essere consolidato.

COME MIGLIORARE LA VITA IN FABBRICA

La Fiom ha proposto che oltre al livello nazionale di contrattazione ci fosse, come per tutti i metalmeccanici, un confronto negli stabilimenti per conciliare le esigenze aziendali con la vita e i bisogni dei lavoratori attraverso il riconoscimento del ruolo dei delegati per affrontare i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e della vita dei lavoratori a fronte delle salite o discese produttive, del lancio di nuove produzioni, di mix di prodotti o dei recuperi, riconoscendo le necessità produttive ma anche il diritto di decidere in un confronto gli strumenti contrattuali migliori.

Fca-Cnhi si sono dichiarate contrarie a qualsiasi modifica che riconosca un ruolo contrattuale ai delegati. Con il Contratto collettivo specifico di lavoro è tutto già deciso, le direzioni di stabilimento comunicano e il ruolo per i delegati è di garanti dell'applicazione di quanto normato dal «contratto Fiat».

La Fiom ha ribadito richieste per una conciliazione tra vita e lavoro:

- stabilire calendario aziendale entro e non oltre marzo;
- modifica della turnistica oltre i 15 riducendo l'orario di lavoro a fronte di un maggiore utilizzo degli impianti;
- aumento indennità di turno;
- esame congiunto con i delegati per decidere le modalità di eventuali recuperi produttivi;
- per le fermate produttive non utilizzo in via prioritaria di ferie e permessi maturati in corso d'anno e ridurre da 7 a 5 i permessi ad utilizzo collettivo;
- ridurre le 120 ore di straordinario comandato a 80;
- smart-working;
- aumento part time;
- ferie e par solidali.

COME MIGLIORARE LA PREVENZIONE, SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI?

Per prevenire infortuni e malattie professionali è necessaria la formazione, la trasparenza e la conoscenza per i lavoratori e gli Rls.

La Fiom ha proposto di avviare percorsi di formazione con Inail e Asl per sperimentare corsi di prevenzione e riduzione dei rischi insieme ad assemblee specifiche per gruppi omogenei di lavoratori su salute e sicurezza.

La Fiom ha proposto:

- diritto dei lavoratori alla conoscenza del «cartellino di lavoro» con la descrizione e i tempi assegnati per singola azione;
- verifica congiunta delle postazioni a maggior rischio;
- reintroduzione dei 10 minuti di pausa;
- confronto su organizzazione del lavoro per lancio di nuovi prodotti e nuovi mix;
- accesso al registro dei «quasi infortuni»;
- agibilità per gli Rls.

CHI DECIDE?

In Fca-Cnhi a decidere è la proprietà grazie ai sindacati firmatari il Ccsl. La Fiom si è battuta e continua a battersi perché come per tutti gli altri metalmeccanici, sia un referendum a decidere sul contratto.

La Fiom ha lavorato con i delegati e i lavoratori per cambiare il Ccsl. La Fiom ha una responsabilità: lavorare per un patto sull'occupazione e l'innovazione perché oggi le priorità sono il lavoro, i diritti, la democrazia senza le quali l'Italia rischia di pagare un prezzo molto alto.

