

FERRARI

Piattaforma per il percorso contrattuale

**SALARIO, INVESTIMENTI
OCCUPAZIONE, DEMOCRAZIA**



Nel settore dell'automotive la produzione di auto di lusso è in forte controtendenza rispetto alla crisi di mercato e di produzione.

Ferrari è una delle aziende più rappresentative che continua a migliorare i risultati economici e finanziari e produttivi.

In questo contesto è necessario aprire una nuova stagione di democrazia a partire dall'apertura di un confronto sul piano strategico, in particolare sul contratto di sviluppo che vede il cofinanziamento attraverso risorse pubbliche stanziare dal MiSE.

Avviare un percorso condiviso per affrontare la transizione tecnologica e digitale e migliorare le condizioni di lavoro complessive delle lavoratrici e dei lavoratori.

La Fiom-Cgil propone incontri periodici sul piano industriale e un patto sull'occupazione:

rigenerazione e formazione sono i punti chiave di gestione della transizione, attraverso l'utilizzo di strumenti normativi per l'accompagnamento alla pensione, l'acquisizione di nuove competenze e l'assunzione e la stabilizzazione di giovani lavoratori.

La proposta della Fiom-Cgil quindi si pone l'obiettivo di migliorare le condizioni complessive dei lavoratori e consolidare le attività e gli investimenti di Ferrari con risposte e soluzioni che devono tendere a riunificare le condizioni contrattuali e salariali dei metalmeccanici.

RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE

La democrazia e la rappresentanza vivono nel confronto e sul consenso delle lavoratrici e dei lavoratori.

La contrattazione ai vari livelli è necessaria per realizzare un sistema di partecipazione democratica nel rispetto delle intese raggiunte.

La Fiom-Cgil propone:

- il riconoscimento dei livelli di rappresentanza e le loro prerogative anche attraverso il ritorno alle Rsu;

- la rappresentanza sia scelta liberamente dalle lavoratrici e dai lavoratori;
- contrattazione articolata su più livelli e che il confronto si articoli nei tempi, modi e ambiti che garantiscano il rispetto reciproco delle intese.

CONDIZIONI DI LAVORO

È necessario il monitoraggio delle condizioni di lavoro e delle condizioni ergonomiche, dei carichi e dei ritmi per singola postazione e stabilire un confronto preventivo con i delegati.

SALARIO

L'aumento dei prezzi dei beni primari e di consumo sta determinando enormi difficoltà sulla tenuta salariale delle lavoratrici e dei lavoratori, in un contesto dove le dinamiche europee di crescita salariale vedono una forte criticità nel nostro Paese.

Occorre quindi prevedere incrementi della paga base, non assorbibili che tengano conto anche dell'inflazione e inneschi un meccanismo di rafforzamento degli elementi fissi della retribuzione, armonizzando i trattamenti salariali.

Riposte immediate e di medio termine e mantenimento del confronto per monitorare e individuare ulteriori soluzioni in uno scenario complessivamente instabile. Per questo è necessario:

- una erogazione straordinaria «una tantum» di una mensilità utilizzando anche i bonus normativi di welfare, per il recupero immediato del potere di acquisto;
- stabilire aumenti dei minimi, con incidenza su tutte le indennità: 8,8% per il 2023, 5% per il 2024 con adeguamento nel caso in cui l'inflazione risultasse superiore;
- stabilire trattamenti economici e normativi per le trasferte e adeguare l'indennità di funzioni direttive;
- stabilire una quota di integrazione del salario in caso di utilizzo di ammortizzatori sociali.

INQUADRAMENTO

L'avanzamento tecnologico farà emergere nuove competenze e nuove figure professionali.

Un nuovo sistema di inquadramento è necessario per dare il giusto riconoscimento alle competenze acquisite e a quelle trasversali anche attraverso una mobilità verso l'alto. Inoltre è necessario avviare una verifica sulla rispondenza tra inquadramento e professionalità, mansioni e competenze

PREMIO

È necessario stabilire un nuovo sistema premiale che deve permettere la valorizzazione dell'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori e una redistribuzione di parte della redditività del Gruppo.

Un sistema premiale deve prevedere:

- una parte fissa;
- una variabile su più indici.

La maturazione anche nei periodi di assenza (es.: infortunio, malattia, ammortizzatori, maternità) e il riconoscimento ai lavoratori sia a termine che a tempo indeterminato, in caso di interruzione del rapporto in corso d'anno, in quota parte rispetto al periodo di lavoro svolto.

TEMPO DI LAVORO

Fermo restando i limiti di legge saranno contrattati tra le parti modalità che tengano conto del maggior utilizzo degli impianti e della maggiore conciliazione del tempo di vita e di lavoro.

Il ricorso alla modifica della turnistica, agli straordinari e ad eventuali recuperi dovrà avvenire con un confronto a livello di stabilimento tra direzione aziendale e delegati nel rispetto delle norme sui riposi e con il riconoscimento di un'implementazione del salario o di riduzione dell'orario di lavoro.

Al fine di ridurre strutturalmente l'orario effettivo di lavoro, a parità di salario, saranno avviate sperimentazioni nelle strutture centrali e negli stabilimenti anche con l'utilizzo di strumenti normativi o di percorsi di formazione.

MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Per le lavoratrici vittime di violenza di genere estendere il periodo di astensione retribuito previsto per legge fino a sei mesi con modalità di fruizione anche su base oraria o giornaliera, nell'arco di tre anni, riconoscendo il diritto alla formazione continua. Possibilità di trasformare, anche temporaneamente il rapporto a tempo parziale. Agevolare richieste di trasferimento in altre sedi, di utilizzo del lavoro agile, di accesso alle ferie e par solidali.

LAVORO AGILE

Lo strumento è stato un ottimo deterrente per la diffusione del Covid-19 ma il suo utilizzo deve essere contrattualizzato. Devono essere condivisi tempi e modalità della prestazione con diritto certo alla disconnessione e con limiti alla rintracciabilità. L'azienda deve mettere a disposizione strumenti di lavoro idonei nel rispetto delle normativa sulla salute e sicurezza, con il coinvolgimento degli Rls. Devono essere previste specifiche indennità a copertura dei costi a carico dei lavoratori.

MERCATO DEL LAVORO

È necessario avviare una rigenerazione della forza lavoro attraverso accordi di accompagnamento alla pensione e assunzione/stabilizzazione di giovani lavoratrici e lavoratori.

Il lavoro a termine, in somministrazione e le forme di consulenze devono essere normate e previsti percorsi di stabilizzazione certi e il diritto alla prelazione anche attraverso all'utilizzo bacini.

SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

In caso di cambiamenti organizzativi che impattano sulle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori sarà avviato un confronto preventivo con gli Rls.

Al fine di prevenire gli infortuni saranno avviate campagne di prevenzione e di formazione dei lavoratori condivise con

gli Rls. Inoltre sarà predisposto un registro dei quasi infortuni ed incontri entro le 24 ore da ogni evento, al fine di analizzare le cause e avviare attività di formazione specifiche condivise con gli Rls per rimuovere le stesse, anche con l'utilizzo di appositi break formativi.

Implementazione delle ore aggiuntive per lo svolgimento delle attività degli Rls e accesso diretto al dvr/duvri e a quanto previsto dalla normativa. Inoltre si richiede un confronto e una verifica con gli Rsu e gli Rls in merito alla valutazione completa dello stress lavoro correlato.

FORMAZIONE, FONDO SANITARIO, FONDO COMETA

Va previsto un pacchetto di ore e piani formativi su materie trasversali e su transizione tecnologica da mettere a disposizione come diritto individuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Particolare attenzione dovrà essere prestata ai processi formativi di riqualificazione per quelle figure che potrebbero essere a maggior rischio di esclusione dai processi di innovazione per ragioni anagrafiche o di conoscenze preliminari.

Il fondo integrativo sanitario va implementato per adeguare le prestazioni alla copertura prevista ai metalmeccanici attraverso il contratto nazionale.

Aumentare la quota di contribuzione al fondo Cometa a carico dell'azienda e riconoscere una maggiorazione a carico dell'azienda per gli under 35.

DIRITTI SINDACALI

Oltre le 10 ore di assemblea i lavoratori hanno diritto ad 1 aggiuntiva ogni anno per la prevenzione, la salute e la sicurezza.

Il sistema delle bacheche elettroniche e delle assemblee da remoto deve essere implementato garantendo l'accesso a tutti i lavoratori del Gruppo anche attraverso la messa a disposizione di monitor e strumenti informatici utili.

PERCORSO DEMOCRATICO

L'ipotesi di piattaforma e l'eventuale ipotesi di accordo sottoscritta sarà sottoposta a consultazione con voto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Roma, 19 ottobre 2022

