

STELLANTIS

**Piattaforma
per il percorso contrattuale**

**SALARIO, INVESTIMENTI
OCCUPAZIONE, DEMOCRAZIA**



La trasformazione che sta avvenendo nel settore necessita di scelte strategiche per garantire un futuro industriale e occupazionale. Ad oggi siamo alla chiusura per precedente piano (FCA) e sono pochi gli stabilimenti in cui Stellantis ha annunciato l'arrivo di nuovi investimenti.

La situazione degli stabilimenti, le condizioni di lavoro, gli efficientamenti e le uscite di lavoratrici e lavoratori senza un piano sull'occupazione stanno facendo aumentare il clima di disagio e preoccupazione tra le lavoratrici e i lavoratori.

Il confronto unitario e costante sul futuro di tutti gli stabilimenti, le aree di staff, gli enti centrali, è necessario per avere un piano di insieme che deve dare prospettive industriali ed occupazionali anche a tutto l'indotto.

Il piano deve poter garantire progressivamente il pieno utilizzo della capacità produttiva, di ricerca e di sviluppo, la transizione in particolare per gli stabilimenti che producono motori e cambi e la piena occupazione.

La Fiom-Cgil propone incontri periodici sull'avanzamento del piano industriale e un patto sull'occupazione. Nel corso dell'ultimo anno sono usciti oltre 5000 lavoratrici e lavoratori a fronte di poche centinaia di assunzioni. Una modalità che la Fiom-Cgil non ha più condiviso poiché si sta riducendo la base occupazionale aumentando i carichi di lavoro e peggiorando le condizioni generali.

Rigenerazione e formazione sono invece i punti chiave di gestione della transizione, attraverso l'utilizzo prioritario di tutti gli strumenti normativi per l'accompagnamento alla pensione, l'acquisizione di nuove competenze e l'assunzione stabile di giovani lavoratori. L'utilizzo costante degli ammortizzatori sociali e il loro aumento negli ultimi mesi stanno gravando sui salari delle lavoratrici e dei lavoratori che devono affrontare anche l'aumento generale del costo della vita.

Una situazione non più sostenibile.

Occorre fissare un tetto a dividendi e compensi di azionisti e manager e le risorse risparmiate devono essere investite per la riduzione delle emissioni di CO2 degli impianti e per l'autonomia energetica, per la «fabbrica verde».

La proposta della Fiom-Cgil quindi si pone l'obiettivo di migliorare le condizioni complessive dei lavoratori e prospettive industriali alle attività di Stellantis e alla catena di fornitura nel nostro Paese 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 pandemia ha dimostrato che senza il confronto e il riconoscimento del ruolo della rappresentanza non sarebbe stato possibile far ripartire la produzione senza aver messo in sicurezza la salute delle lavoratrici e i lavoratori.

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

Assicurare alle lavoratrici e ai lavoratori la conoscenza del cartellino di lavoro con le analisi della postazione, tempi ciclo scomposti per azione e tenendo conto dei mix produttivi.

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 in particolare nel momento di cambiamenti organizzativi.

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 ha messo in risalto anche molte criticità. 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 un patto sull'occupazione che garantisca i livelli occupazionali e avvii una reale rigenerazione della forza lavoro attraverso accordi di accompagnamento alla pensione e assunzione di giovani lavoratrici e lavoratori.

Il lavoro a termine, in somministrazione e le forme di consulenze devono essere normate e previsti percorsi di stabilizzazione 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 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 al Codice Etico e alle sue applicazioni, anche per una 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