



IPOTESI DI PIATTAFORMA FINCANTIERI

PREMESSA/CONTESTO

Il settore della navalmeccanica offre a livello mondiale segnali di ripresa pur non coprendo ancora l'intera capacità produttiva dei singoli comparti. In questi anni in Europa, che rappresenta circa il 7% dell'intera produzione mondiale, si è registrato un calo degli ordinativi. Analizzando i vari comparti dove opera anche Fincantieri si può evincere dalle statistiche previsionali, oggi in uso, che le navi da crociera coinvolgono un numero crescente di croceristi superiore ai 22 milioni di persone, con tendenza a crescere in una percentuale del 4% l'anno. Tuttavia questo dato, si accompagna alla richiesta di una ridefinizione del prodotto orientato alla massimizzazione del carico pagante e interventi finalizzati al recupero energetico. Per quanto concerne il comparto dei traghetti, negli ultimi tre anni, non ci sono stati ordini significativi e la ripresa ha ancora contorni di una certa fragilità. Anche nel comparto dei mega - Yachts vi è una ripresa, così come nel comparto delle "Trasformazioni Riparazioni Navali" sulle quali gli orientamenti riguardano adeguamenti tecnologici alle varie normative, la richiesta di ricavare un aumento del carico pagante e trasformazioni Ele-Gas. Gli Offshore, intesi come piattaforme per l'estrazione del petrolio, pur in presenza di ordini, presentano una ripresa che segue l'andamento del mercato petrolifero. Infine il mercato militare, che in questi ultimi dieci anni ha visto un ridimensionamento dei budget destinati alla Difesa e una maggiore difficoltà all'esportazione in quanto, per ragioni tecnologiche e di salvaguardia occupazionale e a fronte della crisi dell'intera Navalmeccanica, si è consolidato un orientamento a costruire ognuno nei propri Paesi. In questo specifico comparto, in Italia, nello stesso periodo gli ordinativi si sono dimezzati.

FINCANTIERI

Gli scenari che caratterizzano Fincantieri mostrano con ragionevole certezza la possibilità di uscita dalla lunga crisi che l'ha interessata in questi anni. Ciò è dimostrato dall'acquisizione di nuovi ordini sulle produzioni civili e l'evoluzione prevista nelle produzioni per la difesa militare, con l'imminente approvazione della legge navale, che consentirà a Fincantieri stessa di porre termine, nei prossimi mesi, all'utilizzo della Cigs ed ai problemi di esuberi, gestiti attraverso accordi e mobilità volontaria che hanno ridotto il numero degli occupati alle dipendenze dirette di Fincantieri. In questo contesto Fincantieri lamenta un aumento dei costi delle materie prime e dell'elettricità, oltre alla difficoltà ad incassare i contributi pubblici, compresi quelli destinati all'innovazione e consistenti quote di oneri non ricorrenti. Ciò nonostante i ricavi nel 2013 (con previsione di aumento nel 2014) sono stati di 3.800 miliardi di € contro i 2.400 miliardi di € del 2011 e presentano un margine operativo positivo.

L'ingresso in borsa, nel corso del 2014, con un meccanismo che consente di rimanere a maggioranza pubblica, rappresenta una novità i cui benefici tuttavia sono ancora tutti da dimostrare anche per la sempre più percepibile tendenza a privilegiare le indicazioni della finanza rispetto a consolidamenti industriali innovativi, di processo e prodotto, a medio lungo periodo. Inoltre le recenti acquisizioni e accordi internazionali configurano Fincantieri come un gruppo globale. Infatti Fincantieri è presente in 13 paesi, con 21 cantieri e 20.000 dipendenti di cui 7.500 distribuiti negli 8 cantieri Italiani e nelle sedi Corporate e direzioni Navi. Questa politica di espansione globale ancora in corso, comporta un impegno maggiore teso a rendere stabile la prospettiva di sviluppo che verosimilmente deve essere caratterizzato da investimenti in infrastrutture, processi produttivi, innovazione e ricerca, per giocare la carta della competizione non tanto agendo sulla riduzione dei costi, ma puntando sulla qualità, l'innovazione e la diversificazione dei nuovi prodotti. Oggi a nostro avviso questa caratteristica è in parte da costruire, in quanto la crisi ha prodotto una degenerazione di aspetti produttivi e gestionali che vanno assolutamente ricondotti ad un equilibrio, comprese le condizioni di lavoro e professionali dei lavoratori e la missione industriale di Fincantieri. La struttura delle richieste che di seguito avanziamo, non si sottrae al tema dell'incremento di produttività ed efficienza, intesa come sistema di produzione e non solo, ma va accompagnato da modelli organizzativi condivisi, in grado di cogliere gli obiettivi necessari per consolidare il margine competitivo di Fincantieri. La premessa, per agire in tal senso, è rendere compatibili gli interventi sull'organizzazione del lavoro, con le condizioni di vita, professionali e di lavoro dei Lavoratori, utilizzando la leva degli investimenti e anche per incrementare l'occupazione, in un sistema di regole condivise e trasparenti in un quadro di relazioni sindacali efficaci e innovative.



POLITICA INDUSTRIALE E SISTEMA DEGLI APPALTI

1.1) Politica Industriale

- a) Sulla base dei programmi produttivi previsti per i comparti, navi da crociera, traghetti, offshore, mega yachts, riparazioni e Trasformazione, comparto militare e controllate, già oggetto di informazione nell'incontro del 22 dicembre 2014, pur comprendendo la necessità di consolidare e acquisire nuove strutture produttive in Europa e nel mondo quale elemento fondamentale per lo sviluppo, chiediamo a Fincantieri un impegno affinché ciò non comprometta l'unità e l'integrità del gruppo in Italia;
- b) Le politiche industriali dunque, dovranno prevedere in tutti i siti Italiani (cantieri e sedi) specifici piani dedicati, cadenzando gli investimenti e indicando con precisione gli interventi in infrastrutture e quelli destinati al prodotto ed al processo produttivo, quest'ultimo sempre più bisognoso di una forte innovazione. In questo contesto vanno dettagliati gli indirizzi degli annunciati 270 milioni di € di investimenti e degli 80 milioni di € annui destinati all'innovazione e alla ricerca;
- c) Il delinearsi di impegni produttivi importanti, deve fare assumere a Fincantieri un ruolo di primo piano nello sviluppo industriale e occupazionale del nostro Paese, che deve trovare oggettivo riscontro nell'aumento appunto dell'occupazione in tutte le attività di ogni singolo cantiere o sito;
- d) Occorre definire la consistenza dell'impegno di Fincantieri a sviluppare le funzioni progettuali, produttive, di servizio e commerciali, per creare stabilità produttiva e occupazionale in ogni sito o società controllate;
- e) Per Isotta Fraschini, va superata l'attuale precarietà produttiva e gestionale, individuando la missione produttiva più efficace per dare le necessarie certezze alle prospettive occupazionali e produttive. Va inoltre chiarita la missione industriale di Orizzonti Sistema Navale anche alla luce delle recenti intese ad esempio Finmeccanica;
- f) Vanno pianificati e resi esigibili gli incontri periodici con i Ministeri competenti e le Istituzioni locali insieme alle Capitanerie portuali che congiuntamente con le Organizzazioni Sindacali affrontino il problema delle infrastrutture necessarie nei cantieri Italiani. Occorre un impegno preciso basato su programmi e scadenze temporali certi ed esigibili, per rispettare quanto già oggetto di confronto circa il nuovo Bacino di Palermo e di Castellammare compreso

l'officina tubi, così come il tema della cantieristica di Sestri, circa la costruzione della piattaforma o delle boe e del ribaltamento amare.

1.2) Sistema degli appalti

Con le recenti acquisizioni, la Fincantieri conferma la leadership nel Cruise con oltre il 50% del mercato delle navi passeggeri. Esso rappresenta per volume di attività e fatturato il segmento di mercato di riferimento del Gruppo. A tali successi commerciali del Gruppo, corrisponde però una preoccupante situazione nelle attività industriale dei siti produttivi.

Il modello organizzativo adottato da Fincantieri per la produzione delle navi passeggeri fondato sulle "terziarizzazioni" 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 la società 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 ed in mano a terzi.

Questo sistema produttivo ed organizzativo, frammentato in centinaia di aziende di appalto con migliaia di lavoratori precari e ricattabili, rende impossibile dare una Rappresentanza Sindacale diretta ai lavoratori delle stesse imprese di 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.

E' un sistema che rende marginale il ruolo delle RSU nella contrattazione di stabilimento perché la 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 dalla 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, all'interno della programmazione stabilita nei propri stabilimenti/cantieri per la gestione delle commesse.

Non è più rinviabile intervenire per una drastica riduzione degli appalti, in quanto il modello organizzativo fondato quasi esclusivamente su di essi, ha abbassato oltre misura la capacità industriale del gruppo e dei cantieri navali. Un sistema che ha indebolito la capacità produttiva e rischia di cambiare la natura del Gruppo stesso, trasformandolo da soggetto industriale in soggetto che commercializza prodotti costruiti o forniti da terzi. Una scelta questa, che non trova riscontro nella cantieristica europea.

Il nostro obiettivo è quello di ricostruire una capacità industriale del gruppo e dei cantieri fondata su un recupero di quote di produzione e di occupati riducendo il ricorso all'appalto nelle attività di scafo e di allestimento, nonché garantendo 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 tra lavoratori diretti e lavoratori degli appalti

L'obiettivo è di ricondurre gli appalti a una funzione di flessibilità produttiva e specialistica, e non da intendersi come 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.

Siamo disponibili a seguire Fincantieri se la capacità di stare sul mercato navale è direttamente proporzionale alla capacità di progettare navi avanzate, innovando il prodotto ed il processo, investendo nei cantieri, migliorando le condizioni di tutti i lavoratori coinvolti. Nell'incontro del 22 Dicembre 2014, Fincantieri ha reso noto l'intenzione di apportare al sistema degli appalti alcuni correttivi. Fermo restando la disponibilità a discutere tutto ciò che mette in trasparenza il sistema degli appalti, le proposte appaiono vaghe ed insufficienti, nonché ispirate ad una filosofia ancora tesa a sottrarsi da responsabilità dirette sul sistema degli appalti da parte di Fincantieri.

Sulla base di queste considerazioni si richiede:

- a) Di definire una limitazione quantitativa e tipologica delle lavorazioni in 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 dagli 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;
- b) L'assunzione di una responsabilità diretta della società Fincantieri su tutto il ciclo lavorativo e sugli appalti nei cantieri: in primis Fincantieri dovrà porre, come condizione irrinunciabile, l'obbligo all'applicazione del CCNL a carico delle società che operano in appalto;
- c) Sui lavoratori che operano negli appalti ricadono i lavori maggiormente pesanti e nocivi per la salute. Dunque occorre un piano per ridurre sensibilmente le gravosità presenti nelle attività in appalto (molatura, coibentazione e pittura, ecc.) accompagnato da un piano per la sorveglianza sanitaria dove prevedere visite mediche mirate per prevenire fattori di rischio quali principalmente l'uso diffusissimo di strumenti vibranti, l'esposizione e inalazione di fibre di vetro e di ceramica, vernici, ecc.;
- d) L'utilizzo per tutti i lavoratori delle ditte terze del servizio mensa alle stesse condizioni dei lavoratori Fincantieri;
- e) Fincantieri dovrà fornire alle RSU con cadenza mensile informazioni dettagliate circa le aziende presenti al proprio interno e le tipologie di lavoro per le quali sono state chiamate ad operare. Inoltre 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 esempio Unimens. Occorre un impegno certo e certificato affinché il sistema degli orari di lavoro sia conforme alle leggi ed ai contratti. La Direzione di stabilimento dovrà mettere a disposizione dei lavoratori degli appalti punti di timbratura visibili, nel frattempo i punti di timbratura già esistenti agli ingressi degli stabilimenti dovranno essere esigibili e certificati. In appositi incontri, proponiamo a cadenza bimestrale, dovranno essere forniti alle RSU gli elenchi nominativi, per tipologia, delle ditte presenti in cantiere, gli organici di riferimento, il consuntivo degli orari svolti dalle singole ditte nei due mesi precedenti nonché eventuali esigenze di orari e turni per i due mesi successivi. L'impegno a rendere disponibili, su richiesta dei lavoratori o del sindacato territoriale e la RSU (in possesso di regolare mandato con delega) tutti i dati riguardanti timbrature e presenza in cantiere, come strumenti utili alla ricostruzione della "vita lavorativa" dei lavoratori in appalto. Fincantieri coerentemente con quanto dichiarato nell'incontro del 22 dicembre 2014, deve assumersi l'impegno affinché in ogni sito o cantiere sia vietato il sub-appalto, prevedendo che a fronte di violazioni, i lavoratori siano assunti all'interno del sito cantieristico che ha violato tale norma;
- f) Occorre definire percorsi di stabilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici con l'onere di assunzione nella successione degli appalti;
- g) Fincantieri in qualità di committente dovrà attivare un fondo a garanzia dei Lavoratori che operano per le ditte in appalto, con lo scopo, nel caso vi siano inadempienze contrattuali, a carattere economico nei loro confronti, di farvi fronte;
- h) Verrà riconosciuta una rappresentanza sindacale di sito comprensiva delle aziende che operano in regime di appalto, definendone agibilità e compiti;
- i) In questo contesto e contemporaneamente al negoziato che dovrà recepire le richieste sopra avanzate, ribadiamo la nostra disponibilità a contribuire alla definizione di un unico "protocollo di legalità" da definire e sottoscrivere congiuntamente ai ministeri competenti, in grado di contribuire alla definizione di norme che mettano al riparo Fincantieri da infiltrazioni malavitose e il conseguente diffondersi di forme di illegalità. All'interno del nuovo "protocollo" va stabilita una percentuale massima delle lavorazioni in appalto.

2) RELAZIONI SINDACALI

- a) Va ridefinito e reso funzionale agli scopi convenuti, l'Osservatorio Paritetico Internazionale e vanno precisate le competenze del comitato consultivo Aziendale con modalità di confronto quadrimestrale;

- b) Va precisato in materia di competenza sulla contrattazione e accordi il ruolo del Coordinamento Nazionale e delle Segreterie Nazionali di Fim, Fiom, Uilm, con regole compatibili con il necessario confronto a livello di sito e territoriale sui temi derivanti dalla gestione e applicazione degli accordi in tutti i loro ambiti, con la necessaria autonomia della RSU, su temi specifici non direttamente regolati a livello di Coordinamento Nazionale;
- c) Nel contesto descritto sarebbe utile un approccio negoziale e regolato, che preveda verso forme di cooperazione e/o co-determinazione, su materie quali: organizzazioni del lavoro, professionalità e articolazione della prestazione;
- d) In considerazione della dimensione produttiva globale di Fincantieri occorre definire forme di rappresentanza e coordinamento sindacale a livello internazionale;
- e) E' interesse di tutte le parti definire regole vincolanti in materia di approvazione degli accordi, da parte di tutti i lavoratori interessati, attraverso il voto certificato, per evitare l'inesigibilità degli accordi stessi e, al contrario, per favorirne la valorizzazione e condivisione diffusa in modo da garantire la reale applicazione di quanto concordato.

3) OCCUPAZIONE

- a) Premesso che di norma le assunzioni saranno a tempo indeterminato, oggi gli occupati diretti nei cantieri e nelle sedi italiani di Fincantieri sono circa 7.500, ciò evidenzia il calo degli occupati che per diversi fattori, in primo luogo la crisi, ogni singolo cantiere ha dovuto registrare. Nel nuovo contesto che si sta delineando, come peraltro più volte ripreso in questo documento e riconosciuto dall'azienda nel corso dell'incontro del 22 dicembre 2014, ci sono spazi evidenti per nuova occupazione stabile, con contratto a tempo indeterminato all'interno di un programma definito, teso a rafforzare tutte le aree produttive e le professionalità che concorrono alla costruzione del prodotto in ogni singolo cantiere o sede. Ciò dovrà avvenire previo specifici esami congiunti sugli effettivi fabbisogni, che allo stato quantifichiamo in un aumento almeno del 20% degli organici rispetto a quelli attuali;
- b) L'assunzione con contratti a tempo determinato di qualsivoglia natura, dovranno avvenire esaminando la causale congiuntamente la 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.

4) AMBIENTE E SICUREZZA

- a) Fermo restando che si richiamano integralmente gli accordi precedenti in materia di salute e sicurezza, in aggiunta alle 10 ore retribuite annue si richiede 1 ora all'anno retribuita per lo svolgimento dell'assemblea dei lavoratori di ogni stabilimento al fine esclusivo di diffondere la cultura della prevenzione;
- b) Per ogni sito si prevede la possibilità di distaccare uno degli RLS previsti nel medesimo sito;
- c) Si richiede l'istituzione di una commissione o coordinamento della sicurezza a livello nazionale che si incontri a consuntivo, con cadenza annuale, al fine di verificare le problematiche ed armonizzare eventualmente le pratiche delle singole commissioni a livello di realtà territoriale;
- d) Si richiede che l'azienda renda disponibile e consegni a cadenza trimestrale i DUVRI o li renda disponibili attraverso il proprio sistema informatico (intranet aziendale);
- e) Si richiede un incontro mensile per analisi e verifiche in merito al rispetto delle procedure di sicurezza e delle norme di legge e contrattuali nelle imprese di appalto utilizzate;
- f) Si richiede venga istituito un sistema interno di comunicazione che consenta a RLS/RSU di essere informati di tutti gli infortuni avvenuti o su quelli che hanno rischiato di avvenire con l'obbligo tempestivo da parte dell'azienda di "chiamata" del/degli RLS sul luogo dell'infortunio affinché gli stessi possano constatare personalmente quanto accaduto;
- g) Si richiede di rendere esigibile, per una verifica congiunta, l'obbligo di incontro tra RLS/RSPP/CAPIS OFFICINA... a fronte della segnalazione di rischi di infortuni;

- h) Si richiede inoltre che nei casi di incontro RLS/RSPP a fronte di rischi sopraggiunti e individuati e programmazione degli interventi, l'avvenuta consultazione risulti in un apposito verbale;
Si richiede l'effettiva consultazione preventiva degli RLS nelle circostanze in cui debbano effettuarsi valutazione di rischi inerenti:
- l'intera azienda
 - uno o più reparti
 - uno o più rischi (es. amianto, rumore, ecc, .)
 - piani di ristrutturazione bonifica e/o ampliamento.
 - acquisto di macchinari e/o apparecchiature
 - acquisto/sostituzione di DPI.
- i) Nel caso in cui si rendesse necessario un rilevamento strumentale della fonte di nocività (es. misura fonometrica del rumore, misura di inquinanti ambientali, ecc.) il Datore di Lavoro e/o il RSPP ne daranno preventiva comunicazione all'RLS affinché questi possa partecipare al rilevamento stesso;
- l) Poiché tutte le indagini ambientali con rilevazione di fattori chimici o fisici quali rumore, sostanze chimiche, vibrazioni, ecc. sono effettuate ai fini di valutare l'entità del rischio presente, l'azienda in ottemperanza a quanto previsto dalla legge e dal CCNL di riferimento dovrà consultare preventivamente gli RLS per definire criteri, tempi e modalità con cui effettuare le rilevazioni. Il parere del/degli RLS, dopo che questo si sarà preventivamente accordato con le RSU, sarà opportunamente verbalizzato;
- m) Ogni mese "Caccia ai Rischi " a inizio o fine turno si propone un incontro (max 30 minuti) con lavoratori di ciascuna piccola unità di produzione;
- n) Consegna periodica da parte del medico competente alle organizzazioni sindacali della documentazione relativa agli esiti della sorveglianza sanitaria e delle inidoneità eventualmente accertate;
- o) Durante la riunione periodica, gli RLS potranno avvalersi di propri consulenti sindacali esterni ai quali questi potranno rivolgersi per consulenza immediata;
- p) Visita conoscitiva periodica del medico competente congiuntamente agli RLS per la verifica dell'intero sistema di organizzazione del lavoro;
- q) Quantificazione investimenti previsti per i miglioramenti delle condizioni di lavoro, per il risparmio energetico, per l'autosufficienza energetica e per la riduzione dell'inquinamento ambientale;
- r) Estendere la certificazione internazionale SGS.

5) FORMAZIONE

- a) In considerazione e valorizzando le dichiarazioni di Fincantieri rese nell'incontro del 22 Dicembre 2014, circa la volontà di implementare e predisporre un consistente piano di formazione e qualificazione professionale, siamo a richiedere, ritenendolo necessario un incontro annuale, di norma nel mese di dicembre di ogni anno in sede nazionale nel quale esplicitare il fabbisogno formativo complessivo dell'anno successivo in termini complessivi, cantiere per cantiere e sede per sede a cui poi far seguire incontri trimestrali con la RSU di ogni singolo cantiere e sede Tali incontri avranno la finalità di indirizzare la formazione e progettare i piani formativi conseguenti, anche con l'utilizzo delle risorse del Fondo interprofessionale;
- b) I piani o progetti di formazione precedentemente richiamati, dovranno stabilire una soglia minima di ore di formazione per ciascun lavoratore nell'arco del triennio;
- c) Pur in una riconfermata ottica di ridimensionamento del lavoro in appalto occorre Individuare piani formativi specifici per il rafforzamento delle competenze e per la qualificazione del personale delle imprese appaltatrici;
- d) In via sperimentale si propone l'istituzione di un percorso duale scuola lavoro, in intesa con le istituzioni e gestito dal sistema scolastico pubblico, in particolare indirizzata agli istituti professionali per la formazione di figure professionali inerenti la cantieristica.

6) ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

Premesso che, riteniamo necessaria una revisione complessiva dei sistemi dell'orario di lavoro in grado di rendere meno pesante la prestazione in favore di maggiore qualità e produttività, nonché di sicurezza dei Lavoratori, si richiede:

- a) Una rivisitazione degli accordi sull'orario di lavoro plurisettimanale e sviluppato su sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato dentro ad un quadro di coerenza stabilito a livello nazionale da esercitare sulla base di piani industriali dettagliati nelle singole aree produttive o singoli settori previo accordo con la RSU;
- b) La definizione temporale di picco produttivo e la durata annua di detto strumento, anche con casuale mista (flessibilità 6x6) che non superi i tredici sabati lavorativi per ogni anno solare, limitando inoltre la giornata del sabato, al solo mattino;
- c) La conseguente quantificazione di una indennità giornaliera per la giornata del sabato;
- d) La pausa mensa retribuita dovrà avvenire a fine turno , in caso di ricorso alla turnazione 6x6;
- e) Agli impiegati e operai cosiddetti produttivi andrà concessa la possibilità di un orario elastico di entrata ed uscita di 30 minuti al giorno. Va inoltre equiparato l'orario elastico in entrata dei 4-5-5s livelli, con quello del 6-7 livelli;
- f) Si richiede il riconoscimento delle ore di lavoro in regime di straordinario per il personale inquadrato al 6 livello impiegati;
- g) La possibilità per tutti i lavoratori di usufruire le ferie anche per frazioni di mezz'ora;
- h) L'introduzione di turnazioni che modifichino il normale orario di lavoro e/o dell'orario plurisettimanale nei singoli cantieri, sarà oggetto di accordo preventivo con la RSU;
- i) In caso di utilizzo del turno 6x6 bisognerà prevedere una riduzione dell'orario di lavoro su base settimanale tale da compensare la differenza tra la prestazione lavorativa prevista per detta turnazione e l'orario settimanale previsto dal CCNL.

7) INQUADRAMENTO E SISTEMA DELLE COMPETENZE

Fermo restando il sistema di inquadramento e in considerazione anche da quanto illustrato dall'Azienda nell'incontro de 22 Dicembre 2014, si richiede:

- a) La ridefinizione dei profili professionali aziendali;
- b) La definizione di percorsi professionali finalizzati alla polivalenza e alla polifunzionalità, individuando per queste competenze aggiuntive una quota salariale parallela ed ulteriore a quella relativa al livello professionale di riferimento;
- c) A tale scopo la commissione Formazione e inquadramento si dovrà riunire almeno semestralmente o su richiesta di una delle parti, per esaminare le ricadute della formazione sull'accrescimento della professionalità e conseguente inquadramento professionale.

8) SALARIO

Si richiede un aumento salariale adeguato all'impegno assunto dai lavoratori per lo sviluppo dell'Azienda;

- a) il consolidamento della media delle erogazioni avvenute nei quattro anni di vigenza del all'accordo oggi in scadenza;
- b) Mantenimento del premio di programma (1.208,58) aumentandolo di € 700 annui;
- c) Si richiede una rivisitazione del premio di efficienza nei suoi parametri, modalità e condizionamenti esterni sul tempo di attraversamento del prodotto (armonizzando la ricaduta fra diretti e indiretti) aumentando di 800 € l'attuale base di riferimento di 1.500 € definendo una nuova quota aggiuntiva alla attuale base di riferimento pari a € 800€.

9) DIRITTI INDIVIDUALI

Nell'incontro del 22 dicembre 2014, l'azienda ha esplicita la volontà di intervenire su aspetti dalla stessa definiti "Welfare Aziendale" è in questo contesto che richiediamo:

- a) Convenzioni con asili nido pubblici per i figli lavoratori di Fincantieri.
- b) Permessi retribuiti per la nascita dei figli pari a 2 giorni e armonizzando i permessi aggiuntivi alla legge dei singoli cantieri per i lutti familiari.
- c) Retribuzione dei permessi di qualsivoglia natura purché attestati da apposita documentazione per visite mediche e/o fisioterapie, accertamenti diagnostici.
- d) Fermo restando l'attuale sistema di sanità integrativa di gruppo dove convivono due diversi orientamenti di sanità integrativa, uno con finalità mutualistiche e uno con finalità assicurative, riteniamo necessario agire per integrare i servizi con nuove esigenze del nucleo familiare nonché, per la prevenzione: ad esempio Check-up, aumento delle ablazioni, rafforzando la parte relativa al rimborso dei ticket per tutte le prestazioni ottenute nelle strutture pubbliche e/o convenzionate. Prevedere la possibilità per il lavoratore di poter modificare la scelta circa le due forme di sanità integrativa.

FIOM-CGIL NAZIONALE

Roma, 20 gennaio 2015