



UN ACCORDO CHE SALVA I POSTI DI LAVORO, IL FUTURO DI POMIGLIANO, MANTIENE I DIRITTI, DÀ SPERANZA AL SUD

Raggiunta l'intesa con la Fiat sul piano di rilancio dello stabilimento Giambattista Vico, sulle nuove turnistiche e organizzazione del lavoro. Ciò consentirà di avviare importantissimi investimenti per portare la produzione della futura *Panda* nel sito di Pomigliano e di garantire almeno 15.000 posti di lavoro diretti e dell'indotto.

L'intesa è stata sottoscritta da Fim, Uilm e Fismic Nazionali e di Napoli, e sarà sottoposta al referendum di tutti i lavoratori il prossimo martedì 22 giugno.

L'accordo contiene

1. una premessa in cui Fiat condiziona la realizzazione del "Piano" all'effettiva adesione dei soggetti interessati;
2. i 15 punti del documento dell' 11 giugno, con l'inserimento del nuovo punto 16, richiesto dalle Organizzazioni Sindacali, che istituisce la Commissione Paritetica di Conciliazione ovvero il "filtro" per garantire la corretta applicazione dell'intesa;
3. una serie di allegati sulla nuova organizzazione del lavoro, sulle tematiche dell'ergonomia e della tutela delle condizioni di salute e sicurezza.

SONO SALVAGUARDATI I DIRITTI DEI LAVORATORI E IL DIRITTO DI SCIOPERO

Nessuna violazione alle leggi e allo Statuto dei Lavoratori, che in ogni caso non potrebbero essere modificati da alcun accordo sindacale.

L'intesa è, nei fatti, un'autoregolamentazione delle parti in alcune casistiche, che non lede il diritto di sciopero e che rimane nella disponibilità del lavoratore e dello stesso sindacato.

Le eventuali "conseguenze" di violazioni dell'accordo, così come previsto dal punto 16, riguardano esclusivamente i sindacati. Significa che gli scioperi dichiarati nel 18° turno concordato possono vedere sanzioni nei confronti dei soli sindacati che violano i patti e non dei lavoratori, essendo questi liberi nel diritto di sciopero.

Sono pertanto totalmente infondate e strumentali le dichiarazioni su possibili violazioni della legge o della Costituzione.

PERCHE' E' IMPORTANTE L'ACCORDO

Abbiamo fatto l'unica cosa sensata che un sindacato poteva fare: un accordo per portare investimenti e sviluppo produttivo a Pomigliano, assicurando lavoro e reddito per i lavoratori e le loro famiglie, per mettere al sicuro il progetto di rafforzamento della produzione industriale dell'auto in Italia.

L'accordo contiene punti impegnativi, ma è una sfida al rilancio dello stabilimento che si pone di fronte ai sindacati e ai lavoratori che non si poteva rifiutare.

Cosa prevede l'intesa

17 TURNI SETTIMANALI

Confermate le 40 ore di lavoro settimanali da contratto (con possibilità di concordare settimane di 6 giorni alternate a settimane di 4 giorni), articolate su 18 turni settimanali ma lavorati 17, con riposi a scorrimento.

Il 18° turno sarà coperto con un mix tra PAR collettivi, festività cadenti di domenica e 4 novembre, permessi dei turnisti di notte.

Per effetto delle maggiorazioni di turno, in vigore in Fiat, la busta paga incrementerà di circa 3 mila € lordi su base annuale.

MENSA E PAUSE

Durante il turno si usufruiranno tre pause di 10 minuti ciascuna. La mensa viene collocata a fine turno.

STRAORDINARI

L'eventuale 18° turno sarà fatto con il ricorso allo straordinario per un massimo di 15 volte l'anno e retribuito con le maggiorazioni Fiat più il valore del PAR.

La somma delle maggiorazioni, della giornata e del PAR daranno luogo al pagamento di una somma pari a circa 21 ore. Sarà comunque facoltà del singolo lavoratore accantonare il PAR in luogo del pagamento.

Tale straordinario sarà comunicato con almeno 4 giorni d'anticipo e terrà conto delle esigenze personali entro il limite del 20% della forza, da sostituire con volontari.

In alcuni casi (es. recuperi produttivi) lo straordinario potrà essere richiesto durante la mezz'ora d'intervallo tra un turno e l'altro, entro il massimale previsto dal Contratto.

In tal caso occorrerà l'intesa preventiva con le RSU almeno 2 giorni prima.

NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'accordo prevede una nuova organizzazione del lavoro con le modalità previste dal WCM e dal sistema ergonomico ERGO-UAS.

Le migliorie ergonomiche e la nuova impiantistica porteranno ad una riduzione delle pause collettive di 10' che saranno monetizzati in una nuova voce retributiva del valore di circa 31,3 € lordi mensili. Viene prevista, inoltre, una procedura di gestione dei reclami e delle controversie individuali riguardanti l'applicazione della tempistica sulle linee con il

coinvolgimento delle RSU e della Commissione Fabbrica Integrata.

ASSENTEISMO ANOMALO

La copertura totale del periodo di malattia rimane confermata, secondo quanto previsto dal Contratto Nazionale. Viene introdotta una clausola sull'assenteismo "anomalo": in caso di picchi di assenze collegate a particolari eventi (es. *scioperi, manifestazioni esterne, messa in libertà per mancanza di forniture*), l'azienda dovrà attivare preventivamente la **Commissione paritetica con le Rsu** per esaminare i casi di criticità e solo dopo, eventualmente, non coprire fino ai primi tre giorni.

CIGS E FORMAZIONE

L'accordo contiene dei punti che regolano la partecipazione alla formazione e la CIGS per ristrutturazione, il riequilibrio del rapporto diretti-indiretti, i bilanciamenti ed i recuperi produttivi, il polo logistico di Nola, l'accorpamento in superminimo individuale non assorbibile di alcune voci retributive obsolete.

CLAUSOLA DI RESPONSABILITÀ PER LE ORGANIZZAZIONI

L'intesa vincola le parti al rispetto di tutti i punti.

Sugli straordinari relativi al 18° turno, se richiesti e nei limiti fissati, è implicito l'impegno di non proclamare lo sciopero nelle giornate di sabato, e solo in quelle.

In caso d'inosservanza dell'accordo aziendale, si attiva la verifica preventiva nella **Commissione nazionale paritetica di conciliazione**, che valuta eventuali provvedimenti a carico delle sole Organizzazioni Sindacali dichiaranti lo sciopero, in materia di *contributi sindacali, permessi per direttivi, permessi RSU aggiuntivi e per gli esperti*.

Non è quindi in alcun modo in discussione il diritto di sciopero del singolo lavoratore, che è tutelato dalla Costituzione.

I singoli lavoratori sono tenuti al rispetto delle disposizioni di lavoro e contrattuali, per cui l'eventuale inosservanza è ricondotta al CCNL per quanto concerne le contestazioni disciplinari, così come avviene normalmente in tutti i luoghi di lavoro.

Fim, Uilm e Fismic giudicano indispensabile l'intesa per Pomigliano, perchè consente di rilanciare lo stabilimento e dare una prospettiva alle migliaia di persone che lavorano nello stabilimento Fiat e nelle aziende dell'indotto, e si impegnano nella consultazione a favorire la partecipazione di tutti i lavoratori.

**IL 22 GIUGNO VOTA SI AL REFERENDUM
PER IL LAVORO E IL FUTURO DI POMIGLIANO**

Roma, 16 giugno 2010

Le Segreterie nazionali Fim, Uilm e Fismic