



## **NOTA INFORMATIVA SULL'ACCORDO DI MIRAFIORI**

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO E' PIENAMENTE OPERATIVO E APPLICATO IN MIRAFIORI CARROZZERIA.

LA FUTURA SOCIETA' (JV) AVRA' UN SUO CONTRATTO COLLETTIVO DI 1° LIVELLO CHE, SENZA ADERIRE A CONFINDUSTRIA E SENZA APPLICARE L'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 1993 FARA' RIFERIMENTO, per quanto non definito, ALLE NORMATIVE DEL CONTRATTO NAZIONALE CON ALCUNI MIGLIORAMENTI.

In particolare verrà riconosciuta nel nuovo Contratto Collettivo della JV la 3° ERP e gli scatti d'anzianità maturati verranno messi in un superminimo individuale non assorbibile e tutti i lavoratori matureranno nuovamente i 5 scatti, creando un nuovo automatismo salariale.

Viene definito un sistema di partecipazione e di diritti sindacali basato sulla Legge 300 e quindi avranno l'agibilità sindacale così come previsto dallo Statuto dei Lavoratori le OO. SS. firmatarie degli accordi.

Vengono definite:

- Commissione Paritetica di Conciliazione
- Commissione Pari Opportunità
- Commissione Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro
- Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, che ha anche il compito di esaminare gli indicatori di produttività, qualità utilizzati per il **calcolo del Premio di Competitività**
- Commissione Servizi Aziendali
- Commissione Verifica Assenteismo

### **CLAUSOLA DI RESPONSABILITA':**

La FIM si impegna nell'applicazione degli orari esigibili a non promuovere iniziative di sciopero (come hanno fatto i tedeschi dell'IG Metall)

### **CLAUSOLE INTEGRATIVE DEI CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO:**

le parti di questo accordo integrano il Contratto Collettivo della JV che riceverà la normativa sui provvedimenti disciplinari. Quindi nessuna possibilità di licenziare da parte aziendale senza rispettare le attuali regole.

### **COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE:**

La Commissione ha il compito di intervenire a livello di stabilimento per affrontare tutti problemi relativi all'applicazione dell'accordo evitando iniziative unilaterale da ambo le parti.

### **COMMISSIONE PREVENZIONE E SICUREZZA:**

nell'ambito di questa Commissione si potranno verificare le condizioni dei posti di lavoro a cui viene applicato il sistema ERGO-UAS e che appaiono contestabili dal punto di vista degli indici dei rischi. Ciò significa ridare un forte ruolo contrattuale alle RSU sull'Organizzazione del Lavoro.

### **ORARI DI LAVORO:**

Le pause per *Mirafiori Carrozzeria* passano da 40' a 30' da aprile 2011 e la pausa mensa rimane in mezzo al turno. I dieci minuti saranno monetizzati con un valore di circa 30 €/mese lordi

**ASSENTEISMO:** (modificato rispetto a Pomigliano)

A Pomigliano nel caso di assenteismo superiore alla media tutti i lavoratori, indipendentemente se sono malati o meno verranno tolti i giorni dell'evento, sino a 3.

- A Torino: parte un meccanismo di monitoraggio dell'assenteismo, **da cui sono esclusi**, come da Contratto Nazionale, tutti i casi di ricovero ospedaliero, day hospital, le patologie gravi già citate nel Contratto Nazionale come le terapie salvate vita e le patologie del punto 1) della Nota a Verbale oltreché i malati terminali.
- Ovvero: *"per le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, per i lavoratori sottoposti a trattamenti di emodialisi, o affetti da Morbo di Cooley, nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa.*
- a luglio 2011 ci sarà il monitoraggio dell'assenteismo per gennaio-giugno che dovrà passare dal 7,5% al 6% (era 5% nella precedente proposta). Se superiore al 6% per che ha fatto oltre 2 periodi, attaccati alla domenica o ad una festività, inferiori a 5 gg nell'ultimo anno (la verifica è sempre anno/mobile rispetto all'evento) non verrà riconosciuto il 1° giorno di trattamento economico.
- Dal gennaio 2012 la percentuale di assenteismo verificato nel 2° semestre 2011 deve essere inferiore al 4% e la sanzione è di 2 giorni (erano 3 gg)
- Nella **Joint Venture** (da metà 2012 circa) la percentuale diventa del 3,5% (era il 3%) con la sanzione sino ai 2 gg di carenza, (erano 3 gg).
- Ogni 12 mesi si verificherà il dato consuntivo medio e gli eventuali correttivi se superiore al 3,5%
- In tutti i casi la Commissione avrà il compito di discutere la non applicabilità della sanzione sui singoli casi
- viene conservata l'integrazione all'80% della malattia

il 3,5% di assenteismo equivale a seconda delle giornate/anno lavorate a 8/10 giorni di malattia, i dati statistici dicono che su 4969 operai, 3671 non superano i 10 gg/anno e dai restanti 1288 bisogna togliere, ancora, tutti quelli con patologie.

**CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI:**

nel corso del 2011 verrà utilizzata la cigs effettuando la rotazione tra i lavoratori onde consentire minori perdite salariali.

**LAVORATORI CON IDONEITA' SPECIFICHE:**

con l'introduzione dell'ERGO-UAS che possiede la valenza di prevenire l'insorgenza delle patologie attraverso una corretta definizione del rischio in fase progettuale della postazione, i lavoratori con idoneità specifiche saranno assegnati a mansioni e postazioni compatibili.

Nella **Joint Venture, da metà 2012**, ci sarà un **MENU' DI ORARI ESIGIBILI** (previo esame congiunto con 15 giorni di intervallo dall'inizio della turnistica) in base ai volumi produttivi: i 10 turni, i 15, i 17+1 e i 18 turni.

Prospetto di Retribuzione Annuale Lorda in base ai turni di un 3° livello:

10 turni23795 euro/anno	con 40' pausa
10 turni24132 euro/anno	con 30' pausa e 10' retribuiti
15 turni26944 euro/anno	con 30' pausa e 10' retribuiti

18 turni28046 euro/anno	con 30' pausa e 10' retribuiti
-------------------------------	--------------------------------

L'orario è sempre 40 ore, sui 17turni+1 si lavora 32 h pagate 40 h, il 18° turno è pagato con quota oraria + PAR + straordinario notturno dal 60% (il PAR anziché farselo retribuire può essere fruito)

**La pausa mensa rimane nel turno** *"le parti verificheranno le condizioni tecnico organizzative che consentano la collocazione della pausa mensa a fine turno"* ovvero se dobbiamo verificare le condizioni vuol dire che non è a fine turno e così sono state le intese in sede di trattativa. (la Fiom, il 21 dicembre, all'Embraco di Riva di Chieri ha firmato insieme a FIM e UILM la pausa mensa a fine turno per il sabato su 18 turni senza oneri aggiuntivi aziendali!) e solo nel caso di necessità produttive le parti valuteranno se spostarla a fine turno.

Questa decisione probabilmente porterà a modificare/migliorare l'accordo di Pomigliano

**NON E' ESIGIBILE E QUINDI VA CONTRATTATO, lo schema a 10 ore per 4 gg settimanali, in assemblea e nel questionario i lavoratori si sono dimostrati non molto interessati o con opinioni opposte in misura simile.**

#### **STRAORDINARIO:**

120 ore di straordinario esigibili sempre su turno intero  
il 18° turno, comunque sarà sempre retribuito a quota oraria + lo straordinario  
sarà comunicato con 4 giorni di anticipo e ci sarà una quota sempre del 20% di volontari

vengono mantenute le maggiorazioni Fiat

#### **FORMAZIONE:**

Nel corso del 2011 saranno svolti programmi formativi ai lavoratori per metterli nelle condizioni disperare con le nuove linee e le nuove postazioni di lavoro derivanti dall'investimento su Mirafiori

#### **RECUPERI PRODUTTIVI:**

Non avverranno nella pausa mensa, solo in turni interi nel giorno di riposo (modifica rispetto a Pomigliano).

#### **PASSAGGIO DEI LAVORATORI DA MIRAFIORI CARROZZERIA ALLA NUOVA JOINT VENTURE:**

Non ci sarà nessun licenziamento ma assunzioni dalla Carrozzeria alla nuova società. Le assunzioni avverranno gradatamente in base ai volumi produttivi in crescita e ai percorsi formativi a cui ogni lavoratore sarà avviato, nel corso del 2011.

I lavoratori saranno liquidati del TFR, oppure potranno chiedere di portarselo nella nuova società.

Non sarà applicato l'art. 2112 del Codice Civile ma saranno conservati anzianità e retribuzione (anche la Fiom di Torino nel giugno 2008 ha fatto un accordo, senza FIM e UILM, alla Sandretto, per 800 lavoratori che sono passati alla nuova società senza 2112, senza Superminimo, senza Premio di Risultato e senza 14°)

eventuali ulteriori fabbisogni saranno soddisfatti ricorrendo a contratti di lavoro somministrato, a termine e con apprendistato professionalizzante.

Bisognerà valutare, tenuto conto dell'età media dei lavoratori di circa 47 anni la possibilità di utilizzo degli ammortizzatori sociali quali la mobilità volontaria e incentivata.

FIM-CISL Torino

Torino, 24 dicembre 2010