

n. 171



FORMAZIONE

Mensile della Fim-Cisl Varese

Autorizzazione Tribunale di Varese n.563 del 30/6/89 - Responsabile A.Maio - Spedizione in A.P. - D.L. 353/2003 (conv. in L.27/02/2004 n° 46) Art.1, comma 2, DCB. Aut. P.T. Filiale di Varese - Direttore Ballante Mario - Redazione: via B.Luini 5, tel. 0332/283285 - Comitato di redazione Bianchi G., Franzetti R., Resteghini G.

Nuova serie - Gennaio 2011

Che c'entra Mirafiori con Bob Dylan?

Bob Dylan nel gennaio del 1964 cantava "I tempi stanno cambiando". Era il termometro di quanto ribolliva nella società americana in quel periodo, specchio delle tensioni che fecero saltare vecchi schemi, che batterono l'apartheid e influenzarono in profondità l'occidente.

Anche noi possiamo dire che i tempi stanno cambiando. Quello che sta accadendo oggi influenzerà grandemente il futuro sociale e del lavoro.

La vicenda di Mirafiori (e ancor prima di Pomigliano) ha fatto tornare gli operai al centro delle discussioni. Quegli operai che sembravano quasi scomparsi e rinchiusi in riserve ove consumavano le loro beghe. Si è finalmente spostata l'attenzione su temi più seri di quelli agitati dalla fatiscante classe politica nostrana.

Ma soprattutto ha impresso un'accelerazione su temi da anni insoliti come il mantenimento del lavoro in Italia, il miglioramento degli stipendi, la flessibilità, le regole della

Cont. pag. 2

All'interno

Pag. 2: Referendum Mirafiori

Pag. 3: Regole rappresentanza

Pag. 5: Accordo Mirafiori

Pag. 6: Intervista a Nicola Alberta

Pag. 8: Aumenti CCNL

Varese e la Fiat

La riunione del Direttivo Provinciale ci ha convinto della necessità di parlare con i nostri iscritti della vicenda Fiat.

La reazione alle indicazioni e alle informazioni emerse dalla relazione è stata: ah, ma se le cose stanno così, bene ha fatto la Fim a firmare l'accordo.

La campagna mediatica scatenata dalla Fiom ha effettivamente inserito dubbi anche nel pensiero di molti delegati Fim. La prima regola della correttezza di un giornalista dovrebbe essere, in caso di due posizioni divaricate, il dare voce ad entrambe. Non è stato così nella quasi generalità dei casi e abbiamo assistito a "cadute di stile", per non dire parzialità e pregiudizi, anche da parte di giornalisti da cui non ce lo aspettavamo. Evidentemente la professionalità è merce rara, fatto salvo lodevoli eccezioni, e la ricerca della notizia sensazionalistica abbaglia anche menti solitamente lucide.

La ricerca della verità crediamo sia però il motivo di fondo dell'informazione e noi vogliamo dare un contributo di riequilibrio in tal senso. In questo numero "speciale" del giornalino, riportiamo interviste dei protagonisti, una scheda sintetica dell'accordo e della struttura Fiat di Mirafiori, un approfondimento sul tema della rappresentanza e una tabella sull'inquadramento professionale contenuto nell'accordo.

In particolare a dimostrazione che l'accordo contiene aumenti di diritti, oltre a limitazione degli eventuali eccessi presenti (assenteismo ecc.), e che non vi è alcuno scambio tra diritti e lavoro.

Non è questa la strettoia drammatica, ma obbligata, per mantenere il lavoro e le aziende. In provincia abbiamo un esempio in grande stile di contrattazione a partire dall'organizzazione del lavoro e dalle necessità di competizione internazionale: la Whirlpool. Ancora in questi giorni le discussioni in azienda vertono sulla necessità di gestire riduzioni di volumi produttivi e flessibilità dei periodi di prestazione, con utilizzo di strumenti diversificati (cassa ordinaria e flessibilità plurisettimanali). Questo dopo mesi di discussioni e accordi unitari (sottoscritti anche dalla FIOM) su regimi di orario, utilizzo del sabato in regime ordinario e straordinario. Il tutto per mantenere il più possibile occupazione, nonostante la mobilità volontaria e di accompagnamento alla pensione del 2010.

Quando prevale il merito dei problemi, come generalmente succede nei rapporti unitari a Varese, e non il voler ergersi a paladini dell'opposizione sociale, si ricercano e si trovano gli accordi senza necessità di accendere i riflettori su improbabili barricate senza sbocchi.



rappresentanza, l'esigibilità degli accordi, ecc.

È emersa clamorosamente la forte crisi che attraversa, non il sindacato, ma ben altri soggetti come la Confindustria, il mondo politico, il mondo dell'informazione. Nel campo sindacale in fondo le questioni sono chiare: non c'è crisi ma un durissimo confronto tra due modelli sindacali, quello politico-antagonista rappresentato dalla Fiom e quello contrattualista-riformista rappresentato da una coalizione sindacale trainata dalla Fim.

La Confindustria è ormai una conglomerata incapace di fare sintesi tra esigenze fortemente differenziate. Come far convivere gli interessi della competizione globale rappresentato dalla Fiat (e da altri) con quelli monopolisti delle Poste, delle Ferrovie o di un mercato come quello su cui opera l'ENI?

Il mondo politico è in coma pietoso sui temi vissuti dalla gente. Il governo è in altre faccende affaccendato, l'opposizione è in perenne ristrutturazione.

Il mondo dell'informazione infine ne esce malissimo, fortemente bipolarizzato e urlato è scarsamente capace di un pensiero libero ed approfondito sulle questioni del lavoro.

Infatti chi grida alla distruzione dei diritti e della Costituzione dovrebbe considerare il principio giuridico elementare per cui un accordo è nullo se viola le leggi. Ma soprattutto fa sfregio della verità.

Il diritto di sciopero non è in discussione in quanto c'è una sorta di autoregolamentazione dei sindacati firmatari che si impegnano a non dichiararlo negli straordinari dovuti. Nel caso lo dichiarino (perché possono farlo!) scatta una sanzione sui permessi sindacali e sulle quote tessera di

quei sindacati. I COBAS lo hanno così ben capito che, a Pomigliano, hanno già dichiarato lo sciopero degli straordinari fino al 31/12/2012, dando così la copertura ai lavoratori.

Sulla malattia viene mantenuta l'integrale norma del CCNL fatti salvi due casi che assomigliano molto all'abuso del diritto: a Pomigliano le punte d'assenteismo legate a particolari eventi (es. scioperi o manifestazioni sportive) sono messe "sotto osservazione" fino al non pagamento delle tre giornate a carico aziendale. A Mirafiori invece viene stabilita una soglia graduale (6%, poi 4%, infine 3,5%) sopra la quale le sole brevi e ripetute malattie sono messe "sotto osservazione". Da notare che l'anno scorso il 44% degli operai non ha fatto giorni di malattia e un altro 18% ne ha fatti al massimo 5. Il problema in realtà riguarderebbe una piccola popolazione che fa da 3 a 14 episodi l'anno di questo tipo.

Ci sarebbero ancora molte cose da dire in quanto la campagna di bugie è stata ampia e sostenuta. Ma lo spazio del redattore è impietoso.

Aggiungo solo che quanto è stato fatto a Pomigliano e Mirafiori è analogo agli accordi difensivi, di concessione, sottoscritti in questi mesi dai grandi sindacati in Germania, Francia, Belgio, Spagna, Stati Uniti. E nessuno li ha gridato al servo o al venduto!

Si potrebbe dire "è la crisi globale bellezza". Intanto si è cominciato ad affrontare finalmente il nodo della produttività e del lavoro e per tenercelo qui, il lavoro, aumentando un po' i salari. Abbiamo però scoperto che serve urgentemente stabilire le regole su rappresentanza e contrattazione vincolanti per imprese e sindacati che, negli altri Paesi, ci sono da anni.

Bruno Vitali
Segretario nazionale Fim-Cisl

Il referendum a Mirafiori si è svolto SOLO ALLE CARROZZERIE, che sono l'area in cui si costituirà la New Co tra Fiat e Chrysler

Si tratta di circa 5.400 lavoratori sugli oltre 14.000 che compongono Mirafiori.

Mirafiori è un complesso industriale in cui risiede il cuore produttivo e la testa progettuale della Fiat a Torino composto da:

Mirafiori – 14000 dipendenti

- Strutture centrali di progettazione, sviluppo e sperimentazione (Il centro direzionale, composto di oltre 4.000 tecnici, quadri e impiegati)

- Stabilimento dello Stampaggio

- Stabilimento delle Meccaniche

- Stabilimento delle Carrozzerie

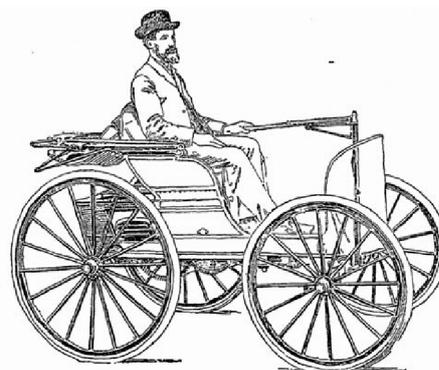
Quest'ultimo stabilimento delle Carrozzerie, con 5400 addetti è interessato dalla Newco Fiat e Chrysler, e dal referendum del 13 e 14 gennaio 2011, ed è composto da:

Reparto Lastratura, dove si costruisce la scocca della vettura

Reparto Verniciatura

Reparto Montaggio, in cui c'è l'assemblaggio finale dei componenti nella scocca

In tutti questi reparti vi sono lavoratori indiretti e impiegati, di officina, con funzione tecnica o gestionale in numero di circa 430. Quindi gli impiegati a cui si pensa in un'azienda di dimensioni normali sono l'equivalente di quelli del centro direzionale – 4000 - e non i 430 delle Carrozzerie.





Le regole della contrattazione e le regole della rappresentanza

L'intera vicenda Fiat, con tutte le sue contraddizioni, le false rappresentazioni, l'irruzione per lo più impropria della politica, le caricature mediatiche, i significati simbolici agitati spesso a sproposito, la rappresentazione distorta di aspetti di merito riguardo gli accordi, ha aperto con gli accordi di Pomigliano e Mirafiori una profonda crisi del sistema, con una intensità senza precedenti.

La crisi e il cambiamento riguardano gli assetti contrattuali, oggetto di un recente accordo confederale - non sottoscritto dalla CGIL - nel 2009.

Quell'accordo, per quanto recente, è stato messo in discussione dalle scelte contrattuali di FIAT, attraverso l'istituzione per le "newco", le Joint venture FIAT - CHRYSLER, di un contratto di "primo livello", di fatto un contratto alternativo al contratto nazionale (il contratto dell'auto in embrione?), che si colloca all'esterno del sistema confindustriale.

Alla FIM sarebbe piaciuto evitare di aprire la fase costitutiva di un nuovo contratto (anche in ragione di scelte congressuali tese a razionalizzare e ridurre il numero dei CCNL, ricomprese nell'accordo 2009) e ricondurre le esigenze di FIAT alle deroghe e alle "finestre" - ovvero a normative specifiche per il comparto auto - di un unico contratto nazionale, quello di Federmeccanica.

Paradossalmente - ma non troppo nell'ottica del cambiamento - i fatti delle ultime settimane hanno innescato le problematiche scelte di Federmeccanica che, forse preoccupata per la sua rappresentatività minacciata dagli accordi FIAT, ha reagito attaccando, proponendo proprio in queste ore, un contratto nazionale a menù, che prevede una devoluzione verso i contratti aziendali a discrezione della singola impresa.

La riduzione ad un unico livello

contrattuale (per altro praticato in tutto il mondo, rispetto al quale costituiamo una splendida eccezione, come le imprese multinazionali da tempo ci fanno notare) il rischio di destrutturazione del sistema contrattuale italiano, che siamo sempre riusciti a scongiurare in passato, diventa evidente.

Il cambiamento precipita nel presente proiettando ombre lunghe sul nostro futuro, al di là delle intenzioni da noi agite e comunque in conseguenza alla necessità di raggiungere accordi - a Pomigliano e Mirafiori - che sono serviti, in ogni caso, a dare futuro e speranza al lavoro industriale nel nostro paese.

Chiusa la digressione sulla contrattazione, passando al tema della rappresentanza, oggetto di questa breve riflessione, è utile una premessa.

La crisi delle regole in tema di rappresentanza non inizia oggi, anche se di questi tempi è definitivamente esplosa, con tutta evidenza.

Viene da lontano, dal 2001, 10 anni fa, il nostro primo contratto senza la FIOM.

Da allora si è evidenziata la inadeguatezza di regole pensate per funzionare in un contesto sostanzialmente unitario.

I metalmeccanici hanno più volte messo fuori gioco le regole, anche se queste difficoltà, generate anche dalla oggettiva anomalia della FIOM (un sindacato che fa politica e diventa parte politica, abdicando, almeno parzialmente, all'esercizio di un ruolo contrattuale) erano localizzate, limitate al nostro settore come si è evidenziato nei rinnovi dei contratti nazionali realizzati nell'ultima tornata attraverso l'applicazione dell'accordo 2009, non condiviso dalla CGIL eppure applicato - con qualche mediazione - da tutte le categorie attraverso rinnovi unitari.

La nostra categoria ha rappresentato un'eccezione e non la regola, eccezione

importante e cronica ma sopportabile per la complessiva stabilità del sistema, considerando che l'insieme del sindacato confederale continuava normalmente a funzionare, rinnovando unitariamente tutti i contratti nazionali pur partendo da regole generali non più condivise.

Se non ci si preoccupa della soluzione dei problemi per tempo, può accadere, dopo 10 anni, che quei problemi si occupino di noi e da locali diventino generali.

La forzatura di FIAT con l'uscita delle "newco" dal contratto e il ritorno alla legge, alle RSA, per la costituzione delle rappresentanze sindacali fa esplodere contraddizioni difficilmente sanabili, che destabilizzano il sistema.

La vicenda FIAT inoltre propone con forza, generalizzandolo, il tema della esigibilità degli accordi sottoscritti e della responsabilità dei soggetti contraenti.

La forzatura contenuta nell'intesa in tema di rappresentanza (escludendo chi non firma dalle agibilità sindacali conquistate storicamente dalla contrattazione) non è altro che una (salutare?) discontinuità rispetto alle degenerazioni introdotte dagli accordi separati.

Ha senso che chi non sottoscrive accordi continui ad avere le stesse prerogative, gli stessi diritti e tutele di chi si fa carico di accogliere mediazioni sofferte, difficili ed impegnative, non riconoscendo gli accordi nemmeno se condivisi dalla maggioranza dei lavoratori?

Quali strumenti e quali proposte possono contribuire alla soluzione di questi problemi?

L'esigenza di nuove regole pare oggi condivisa sia dalla CGIL che da Confindustria ed è un fattore che gioca a favore di soluzioni possibili se non altro perché le capacità di autoregolazione delle parti sociali, tanto vicine ed in sintonia con la storia

Regole



e la cultura della CISL, sono necessarie anche se non più sufficienti, per mettere in campo soluzioni efficaci.

I referendum di Pomigliano e Mirafiori sono sostanzialmente riconducibili alle vigenti regole di misurazione dei consensi e di validazione degli accordi - che prevedono che accordi aziendali vengano validati se condivisi dalla maggioranza delle RSU e possano essere sottoposti a referendum abrogativo -, eppure i risultati dei referendum sono stati disconosciuti dalla FIOM.

FIOM che, ironia della sorte, invoca il sistematico ricorso allo strumento referendario in ogni occasione, senza eccezione, salvo quando i referendum sono proposti da altri e non si riducono ad un plebiscito a favore delle tesi da lei sostenute.

Un nuovo accordo fra le parti è sufficiente se le regole vigenti vengono nei fatti eluse o interpretate secondo convenienza?

Il ricorso alla legge sembra inevitabile perchè è l'unica condizione che può imporre soluzioni univoche, evitando dissensi opportunistici e fughe dalla responsabilità.

Da 10 anni la Fiom non firma i

contratti, i propri associati ne intascano i benefici, e si diletta a organizzare azioni avverse alle intese, senza proporre nei fatti di nuove e diverse e senza per questo subire alcuna conseguenza.

Con il brillante risultato finale di mettere a rischio la governabilità complessiva delle relazioni sindacali.

Il ricorso alla legge è inevitabile anche se affidare alla legge, dunque alla sfera politica, ad altri, la regolazione di quel che siamo e facciamo, può ledere e limitare la nostra autonomia. Preoccupazione quanto mai attuale in riferimento all'attuale quadro politico, che non sembra essere dotato delle necessarie sensibilità.

A ragione la CISL ha sempre vissuto con sospetto l'ingerenza della legge nei temi sindacali ma se, come ora, il ricorso ad una legge diventa necessario, bisogna affermare con forza che la legge dovrebbe limitarsi a recepire gli accordi fra le parti sociali.

Per questo la Cisl deve elaborare una proposta, riconfermando l'elezione delle rappresentanze sindacali e sostenendo che rappresentatività e titolarità a sottoscrivere accordi debbano essere definite e misurate attraverso il mix di voti ottenuti e iscritti, ovviamente trovando modalità

univoche di certificazione di questi dati (perchè non attraverso la bilateralità di categoria, gli osservatori previsti nei contratti?)

Sullo sfondo, ma ancor più importante, un'altra sfida: quella della partecipazione e della democrazia economica, della responsabilità sociale delle imprese e del modello tedesco, l'unico che pare capace in occidente di coniugare assunzione di responsabilità e crescita, difesa di un sistema industriale, occupazione e redistribuzione della ricchezza in un'ottica di coesione sociale.

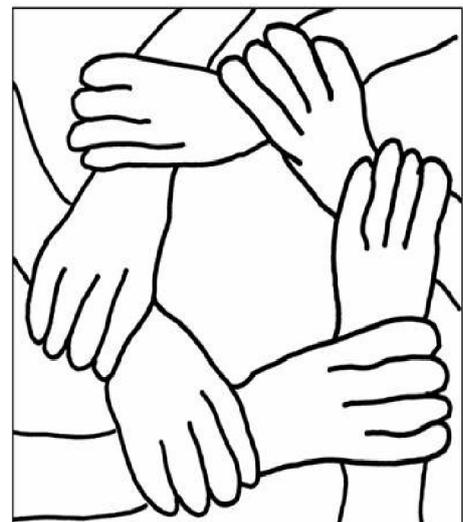
Anche in questo caso da tempo invochiamo la partecipazione senza riuscire a darle concretezza, anche nel caso FIAT la definizione di modelli partecipativi rappresenta l'anello mancante della discussione, almeno fino ad ora.

Pensando anche a quest'impegnativo scenario, mi piace ricordare quello che diceva Giorgio Caprioli, dieci anni fa, perchè è ancora attuale, aiuta a comprendere e interpretare quello che ci attende: "Il futuro è un foglio bianco. Scriviamolo insieme".

Ermanno Cova
Segretario FIM CISL Lombardia



**La giusta risposta
alle tue domande la
trovi insieme ai tuoi
compagni di lavoro
La FIM CISL è il tuo
sindacato capace di
risolvere e di
contrattare**





Il rilancio di Mirafiori L'accordo in pillole

Garanzia di importanti investimenti produttivi, nuovi modelli auto di "fascia alta", riduzione dell'assenteismo anomalo, nuovi turni settimanali, nuova organizzazione del lavoro, buste paga più pesanti.

Sono i punti principali dell'accordo tra Fiat e Sindacati sul quale si sono pronunciati a favore il 54,1% dei 5.400 lavoratori, cioè la maggioranza sia di operai che di impiegati, delle carrozzerie di Mirafiori.

GARANZIE PRODUTTIVE ED INVESTIMENTI

E' previsto un investimento in nuovi impianti e nuovi modelli di auto (Jeep e Giulietta) pari a 1 miliardo di Euro, con garanzia di mantenimento e sviluppo dell'occupazione. E' il rilancio di uno stabilimento in difficoltà.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PAUSE

Dalle attuali 3 pause di 40 minuti totali (2 da 15 ed 1 da 10) si passerà a 3 pause di 10 minuti ciascuna. I minuti lavorati in più saranno retribuiti (32,47 € al mese).

Le modifiche sono conseguenti all'introduzione della nuova organizzazione del lavoro Wcm (World class manufacturing) che consentirà un processo produttivo più "snello" ed una prestazione lavorativa meno faticosa.

Si tratta di una organizzazione produttiva già adottata negli stabilimenti Fiat di Cassino e Melfi, oltre che in diverse altre realtà produttive automobilistiche in Europa.

INTERVALLO MENSA

La mezz'ora retribuita per la mensa resterà collocata all'interno del turno (e non a fine turno come inizialmente proposto dall'azienda).

La possibilità di spostare la pausa a fine turno verrà valutata quando la fabbrica andrà a regime.

RIDUZIONE DELL'ASSENTEISMO ANOMALO

Con l'obiettivo di ridurre le malattie brevi "anomale", dal luglio 2011, se non si sarà raggiunto un livello di assenteismo inferiore al 6% medio (adesso è all'8%), i dipendenti che si assenteranno per malattie brevi (fino a 5 giorni) a ridosso

delle feste, delle ferie o del riposo settimanale per più di due volte in un anno non avranno pagato il primo giorno di malattia.

Dal 2012 se l'assenteismo non sarà sceso sotto il 4% i giorni di malattia non pagati saranno i primi due.

Sono escluse da tale intervento le malattie lunghe, quelle gravi ed i ricoveri ospedalieri.

I periodi lunghi di malattia per i quali il contratto prevede la retribuzione al 50% vengono invece pagati all'80% per tutelare meglio le malattie di lunga durata.

In ogni caso è attivata una Commissione tra azienda e rappresentanze sindacali aziendali per l'esame delle casistiche, finalizzata alla piena tutela dei lavoratori ammalati.

CASSA INTEGRAZIONE

Sarà attivata la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per tutto il personale dal 14 febbraio 2011 (quando finirà l'attuale Cassa Integrazione Ordinaria) per la durata di un anno, per consentire la costruzione delle nuove linee produttive e la nuova strutturazione degli impianti.

FORMAZIONE

Saranno attivati corsi di formazione e riqualificazione per i lavoratori in Cigs.

TURNI

In caso di picchi produttivi sarà possibile lavorare su 18 turni (tre turni al giorno su sei giorni) con una settimana di sei giorni lavorativi e la successiva di quattro giorni lavorativi.

Le ore settimanali retribuite rimangono 40, con 37,5 ore effettive di lavoro (pause comprese) e 2,5 ore di intervallo mensa retribuito.

Il 18° turno sarà retribuito con la maggiorazione dello straordinario. Gli addetti alla manutenzione ed alla centrale vernici lavoreranno a rotazione su 21 turni (sette giorni su sette), mentre per i dipendenti addetti al turno centrale l'orario sarà dalle 8.00 alle 17.00 con un'ora di pausa non retribuita.

Fino ad una percentuale del 20%, si terrà conto delle esigenze personali dei lavoratori al fine di garantire l'esonero

dalla prestazione del 18° turno.

Con la nuova turnistica si avrà un incremento di retribuzione pari a circa 3.500 € lordi annui.

LAVORO STRAORDINARIO

In caso di picchi produttivi l'azienda potrà richiedere un massimo di 120 ore di lavoro straordinario (pari a 15 sabati lavorativi). Si tratta di 80 ore aggiuntive rispetto alle 40 attualmente previste.

In caso di esigenza di lavoro straordinario, il lavoratore dovrà essere avvisato con 4 giorni di anticipo.

In caso di cambio di turnazioni, la rappresentanza sindacale dovrà essere consultata con 15 giorni di anticipo.

ORGANICI

Le assunzioni del personale per la joint venture Fiat Chrysler saranno fatte prioritariamente negli stabilimenti di Mirafiori garantendo retribuzione ed inquadramento precedenti.

Sarà riconosciuta l'anzianità aziendale pregressa e sarà liquidato il Tfr a chi lo richiederà.

Gli scatti di anzianità maturati vengono consolidati in busta paga, e ciascun lavoratore riparte con la maturazione dei 5 scatti biennali previsti dal contratto, con evidente ulteriore beneficio economico.

RAPPRESENTANZE SINDACALI

La nuova società mista Chrysler-Fiat applicherà integralmente lo STATUTO DEI LAVORATORI (L.300/1970 art. 19) che consente i diritti sindacali ai sindacati firmatari di accordi e contratti.

CLAUSOLA DI RESPONSABILITA' PER I SINDACATI

Il mancato rispetto, da parte delle Organizzazioni Sindacali, degli impegni assunti con l'accordo, comporta per le stesse organizzazioni sanzioni in relazione a contributi sindacali, permessi per direttivi e permessi sindacali aggiuntivi a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

I lavoratori non subiranno alcuna Penalizzazione. Il diritto di sciopero, infatti, continua ad essere garantito e tutelato dalla Costituzione Italiana e non può essere messo in discussione da alcun accordo.



Intervista a Nicola Alberta, segretario generale della Fim-Cisl Lombardia

Qual è la sua valutazione complessiva del referendum di Mirafiori?

A Mirafiori come a Pomigliano, gli accordi sono stati stipulati da sindacati che costituiscono il 70% e il 75% della rappresentanza sindacale.

In base al principio contenuto nella seconda parte, inattuata, dell'art. 39 della Costituzione, ciò sarebbe stato più che sufficiente per la piena validità "erga omnes" degli accordi stessi.

A causa delle divisioni con alcune organizzazioni sindacali, si è ritenuto di consultare i lavoratori attraverso il referendum. E in entrambi i casi il risultato è stato di approvazione.

Pur in presenza di questo doppio meccanismo di valutazione e validazione, Fiom e Cobas sono più interessati a valorizzare la quantità dei "No" piuttosto che riconoscere il valore consultivo/decisionale espresso dalla maggioranza dei "Sì", ma ciò è dirompente per le relazioni sindacali, perché impedisce qualsivoglia accordo, e rischia di indebolire i lavoratori e i sindacati di fronte all'azienda. Ciò significherebbe l'immobilismo e il rischio di una grave carenza di possibilità di tutela per i lavoratori, che sarebbero in balia delle scelte aziendali.

E' un errore il tentativo di delegittimare il risultato del referendum sostenendo, a torto, che il referendum sarebbe passato grazie agli impiegati. Il referendum è passato anche tra gli operai, seppur di stretta misura. In ogni caso i 449 impiegati di cui si parla, sono quelli di officina (non i 4.000 dell'amministrazione e della progettazione), operano insieme agli operai nei reparti di Lastratura, Montaggio e Verniciatura, quindi hanno partecipato a pieno titolo.

Forse, invece, avremmo dovuto coinvolgere nel voto e nella negoziazione i circa 10.000 operai e impiegati dell'indotto, che seguono la stessa sorte produttiva delle scelte di Fiat Chrysler.

Il referendum ha confermato l'accordo stipulato dai sindacati rappresentativi per il 70%, e tale accordo acquista perciò piena

efficacia.

Occorre ora rivendicare alla Fiat la piena applicazione dei contenuti e l'avvio del nuovo investimento. Prima si fa, e prima i lavoratori rientreranno dalla Cassa Integrazione.

Sarà necessario a quel punto, da parte della Fim e degli altri sindacati firmatari, una forte attenzione nella gestione dell'accordo, per tenere conto anche delle ragioni e dei timori dei lavoratori tutti, sia che hanno ritenuto di votare "Sì" oppure "No".

Queste ragioni andranno tenute in forte considerazione e riguardano le condizioni di lavoro, la nuova organizzazione del lavoro, i ritmi, la ripetitività delle mansioni in linea, la valorizzazione della professionalità. Abbiamo lo strumento della Commissione sull'organizzazione del lavoro che dovremo saper far funzionare in modo positivo ed efficace.

Nel referendum ha vinto la speranza, dobbiamo ora saper costruire il futuro della realtà di Mirafiori e di tutto il Paese.

L'arcivescovo di Torino, monsignor Cesare Nosiglia, ha dichiarato "da questa vicenda nessuno ne esce vincitore o vinto e credo che tutti sentano l'esistenza di un momento di sosta rasserenante. I lavoratori hanno espresso con responsabilità, equilibrio e saggezza alcune indicazioni che vanno accolte e perseguite: la garanzia del lavoro quale diritto primario che mai deve venire meno, anche con il sacrificio di tutti, l'impegno che chi lavora sia tutelato nelle proprie necessità personali di giustizia e in quella familiari e sociali di solidarietà". Concorda ?

Le parole di Monsignor Nosiglia sono sagge e danno un messaggio di alto profilo sui punti di riferimento della comunità sociale. L'Arcivescovo, giustamente, non entra nel merito nel confronto sulla questione specifica di Mirafiori, ma da quella vicenda trae indicazioni di valori e di esperienze che riguardano la convivenza civile e il modello economico e sociale. Da un lato il diritto primario del lavoro, che è al contempo affermazione di ruolo e dignità

della persona nell'ambito della società, quale frutto di ricerca e impegno e anche di sacrificio, da parte di tutti, siano essi lavoratori, imprenditori, istituzioni. Accanto al lavoro si evidenziano i valori di giustizia nel lavoro e nella società, e di giusta attenzione alle necessità personali e familiari, con un chiaro riferimento al ruolo fondamentale del sindacato nel promuovere con la propria azione contrattuale, e far vivere con la propria capacità di rispetto e ascolto, la solidarietà nel mondo del lavoro e nella società.

In questo momento quali sono i sentimenti prevalenti tra i lavoratori: fiducia, rassegnazione, rabbia ?

I sentimenti sono molto variegati. Mi pare che i sentimenti profondi, al di là di atteggiamenti di accentuazione delle tensioni da parte di alcuni, siano l'incertezza e il timore per il futuro (non dimentichiamo che la condizione attuale dei lavoratori e la sospensione in Cassa Integrazione, con tutto il disagio che ciò comporta), e di timida fiducia, quasi una richiesta inespressa, di vedere più chiaro, di ritrovare una condizione di stabilità del lavoro e di serenità. Un forte messaggio che come sindacato dobbiamo raccogliere e saper trasformare in voglia di impegno collettivo, perché l'incerto divenga certo, e il futuro si colori di speranza.

Quali sono i prossimi passi che il vostro sindacato attuerà a Mirafiori ?

Un primo impegno riguarda la sollecitazione nei confronti dell'azienda per l'attuazione tempestiva dell'investimento produttivo, dal quale dipende l'avvio dell'attività sui nuovi modelli, la cui produzione a regime è prevista nell'autunno 2012.

Un ulteriore aspetto è connesso alla gestione dell'intero accordo, e riguarda in particolare:

l'intesa sulle modalità della Cassa Integrazione finalizzata alla ristrutturazione degli impianti, con la realizzazione contestuale dei percorsi di formazione professionale, per



Inquadramento Mirafiori

assicurare il rientro successivo al lavoro dei dipendenti e l'entrata a regime dell'attività lavorativa.

Contemporaneamente va attuata la verifica dello sviluppo della nuova organizzazione del lavoro (che è presente a Mirafiori almeno dal 2008) e delle condizioni della prestazione lavorativa. A questo proposito va ricordato che le pause previste dall'accordo del 1971 derivavano dalla necessità di riposo a fronte della fatica fisica; oggi i problemi da osservare e da affrontare progressivamente riguardano la ripetitività, la valorizzazione della professionalità, la polifunzionalità. Tutte tematiche che possono rappresentare un fattore decisivo di successo al fine della tutela dei lavoratori e di "umanizzazione" della nuova organizzazione.

In questo senso sarà importante l'appuntamento di novembre 2011, quando è prevista la discussione del nuovo Premio di

Competitività aziendale, che quindi ci vedrà impegnati nella individuazione degli obiettivi di redditività, produttività e qualità, con un forte coinvolgimento dei lavoratori.

I recenti dati economici pubblicati sul settore delle auto in Europa ci consegnano una situazione piuttosto preoccupante della fabbrica torinese. Le vendite nel 2010 hanno subito pesanti flessioni e le previsioni per il 2011 non lasciano ben sperare. Dal vostro punto di osservazione qual'è lo stato di salute dell'azienda FIAT?

La Fiat sta vivendo un momento di passaggio nelle strategie di prodotto e di mercato, e di ristrutturazione organizzativa delle missioni degli stabilimenti collocati nei vari paesi.

Pesa da un lato la forte competizione internazionale tra i grandi produttori di autoveicoli e di mobilità, così pure lo sforzo finanziario conseguente all'acquisto e al risanamento di Chrysler e alla necessità di

rispettare le tappe di rientro del debito con il Governo americano, il fondo dei lavoratori di Detroit e le banche.

Un ulteriore effetto è conseguente alla cancellazione degli incentivi sull'acquisto delle auto nel 2009, che ha prodotto la riduzione brusca delle vendite.

Ciò rende urgente da parte di Fiat l'industrializzazione e il lancio sul mercato dei 34 (17 dei marchi italiani) nuovi modelli annunciati nei prossimi 4 anni e previsti nel Piano Fabbrica Italia. Dalla qualità e innovatività dei nuovi modelli dipende il successo e la prospettiva industriale e occupazionale del gruppo.

La Fim-Cisl si è battuta con forza, e continuerà ad essere altamente impegnata, perché le scelte dei prossimi mesi segnino finalmente il rilancio del gruppo e la salvaguardia del lavoro industriale del nostro Paese.

Tra le novità sottaciute contenute nell'accordo FIAT la più importante è quella relativa all'inquadramento professionale. Per la prima volta, oltre ad accettare un confronto vero sull'organizzazione del lavoro, l'azienda accetta di concordare un innovativo percorso di riconoscimento della professionalità che è sintetizzato nella tabella sottostante. Come si può vedere questo sistema recepisce le idee della FIM CISL, divenute richieste contenute nelle piattaforme unitarie di rinnovo del contratto nazionale, ma mai realizzate per l'intransigenza di Federmeccanica. Essere riusciti a realizzarle in FIAT è un risultato che valorizza ulteriormente l'intesa e il ruolo del sindacato e della RSU su un argomento determinante nella rappresentanza degli interessi dei lavoratori. Da segnalare che il passaggio dal secondo al terzo livello è automatico dopo 18 mesi.

Struttura Inquadramento Professionale

		paga base 1/1/2011 (diff. con CCNL MTM)	1/1/2012	premio competitività	scatti
5° Gruppo professionale	fascia 1 - ex 2° liv.	1372,54 (+76,06)	1403,25	103,31	25,05
	fascia 2 - ex 3° liv.	1507,03 (+77,09)	1543,26		
4° Gruppo professionale	fascia 1 - ex 3° erp	1537,06 (+107,12)	1573,29	110,54	29,64
	fascia 2 - ex 4° liv.	1568,37 (+78,38)	1606,70		
3° Gruppo professionale	ex 5° liv.	1670,94 (+78,38)	1712,94	118,85	32,43
2° Gruppo professionale	ex 6° liv. Professional: IFD= €139,44/mese <small>IFD: indennità funzione direttiva</small>	1911,56 (+85,17)	1961,44	134,23	34,41
1° Gruppo profess. Quadri-ex 7° liv.	Professional: IFD= €253,44/mese Profess. Expert: IFD= €408,38/mese	2070,64 (+87,56)	2125,77	134,23	40,96



Dichiarazione dei redditi 730 - Unico



Inizia a breve la campagna per la compilazione della dichiarazione dei redditi.

Servizi per il Lavoro srl della CISL di Varese e il CAF CISL mettono a disposizione la loro esperienza, competenza e professionalità per un servizio garantito e di qualità.

Rivolgersi alle sedi territoriali o ai responsabili di fabbrica.

Per le sedi di Varese, Azzate, Bodio, Castiglione O., Malnate e Vedano: tel. 0332 241559

Per le sedi di Luino e Cunardo: tel. 0332 531767

Per la sede di Tradate: tel. 0331 840588

Per le sedi di Arcisate, Clivio, Porto Ceresio e Viggiù: tel. 0332 473327

Per la sede di Sesto Calende: tel. 0331 921175

Per le sedi di Besozzo, Cuveglio e Laveno: tel. 0332 771344

Nuovi aumenti dal 1° gennaio 2011

Per effetto del Contratto Nazionale di Lavoro in vigore (1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2012) sottoscritto da Fim e Uilm sono scattati i nuovi aumenti come da tabella riportata a fianco.

Le variazioni dei minimi tabellari produrranno effetti anche su: lavoro straordinario, notturno e festivo, contribuzione di Cometa.

Per il contratto Confapi gli aumenti entreranno in vigore dal 1° marzo 2011.

	Aumenti	Nuovi minimi
1° liv.	€ 25,00	1179,99
2° liv.	€ 29,25	1296,48
3° liv.	€ 34,50	1429,94
4° liv.	€ 36,50	1489,99
5° liv.	€ 40,00	1592,56
5° super	€ 44,25	1701,82
6° liv.	€ 47,50	1826,39
7° liv.	€ 52,50	1983,08

**Difendi il tuo reddito: scegli la FIM
il sindacato che contratta e risolve**

