

ECCO IL PRONTUARIO DIFFUSO OGGI AI LAVORATORI

(a cura della FIM/CISL Nazionale)

Chi farà sciopero sarà licenziato!

FALSO.

Lo sciopero è un diritto costituzionale e l'accordo è preciso: i sindacati firmatari s'impegnano a non dichiarare sciopero nello straordinario obbligatorio. In caso contrario (perché possono comunque dichiarare sciopero) i sindacati, e solo i sindacati, sono multati sui versamenti delle quote tessere e sui permessi sindacali.

L'azienda può farti lavorare anche 10 ore al giorno più una di straordinario!

FALSO.

C'è un "menù" di orari che l'azienda può comandare a seconda di come va il mercato e comunque rispettando un preavviso e una procedura.

Da questo menù è escluso il turno di 4 giorni da 10 ore. In questo caso deve esserci la richiesta della maggioranza dei lavoratori per sperimentarlo minimo un anno. È sempre vietato lo straordinario dopo le 10 ore. Si fa solo nei giorni di riposo.

Il salario aumenterà!

VERO.

La busta paga aumenterà per effetto delle maggiorazioni di turno che in Fiat (e nelle nuove società) sono più alte che nel CCNL metalmeccanici.

Gli scatti d'anzianità maturati e le voci obsolete (circa 10 €/mese) andranno in superminimo individuale non assorbibile con effetto sulle voci indirette.

La paga base sarà aumentata con il completamento del nuovo contratto collettivo e sarà introdotta la nuova categoria 3a ERP.

Si combatterà l'abuso di assenteismo!

VERO MA.

La malattia è tutelata dalla legge e dalla contrattazione.

Trascorsi 6 mesi di monitoraggio delle sole assenze di malattia (non gli infortuni o altri permessi) si procederà come segue:

- se l'assenteismo medio rimane sotto il 6% (oggi è il 7,5%) non accade nulla, tutto pagato.

Altrimenti dopo 2 assenze brevi entro i 5 giorni, prima o dopo giorni di festa/riposo, c'è la verifica nella Commissione assenteismo che può impedire la sanzione del non pagamento del 1° giorno.

- Successivamente la percentuale dovrà scendere al 4% e, dopo 2 anni, al 3,5%.
- Da questo conteggio sono escluse tutte le casistiche già oggi previste nel CCNL metalmeccanici.

NOTA: in provincia di Torino il tasso medio di assenteismo nel comparto metalmeccanico è del 4%. Il 44% degli operai di Mirafiori non fa assenze mentre il 18% fa assenze brevi e ripetute.

Le pause saranno ridotte di 10 minuti!

VERO MA.

Per effetto dei miglioramenti organizzativi l'azienda ha preteso il taglio di 10' di pausa. Pertanto dalle 3 pause di complessivi 40' si passerà a 3 pause di 10' ciascuna più l'intervallo mensa (invariato) di 30' in mezzo al turno. Ci sarà una compensazione monetaria pari a circa 32,5 €/mese.

Il sistema ergonomico ERGO-UAS prevede il ripristino a 40' delle pause in caso di postazione di lavoro non adeguata.

Solo i sindacati firmatari possono nominare rappresentanti sindacali aziendali!

VERO.

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

Sarà pagato il TFR!

VERO.

Il passaggio alla nuova società avverrà con cessione individuale del contratto di lavoro e il singolo potrà richiedere il pagamento del TFR spettante.

Si perderanno gli scatti d'anzianità!

FALSO.

Ognuno avrà il valore dei propri scatti in superminimo individuale non assorbibile (e quindi inciderà sulle voci indirette) e ripartirà da zero con la maturazione dei nuovi 5 scatti.

Dichiarazione di Giuseppe FARINA, Segr. Gen. FIM Cisl su Accordo Fiat Mirafiori

L'accordo Fiat di Mirafiori ha assicurato investimenti e prospettive allo stabilimento torinese e lavoro a migliaia di lavoratori di Fiat e dell'indotto, ha dato continuità al progetto Fabbrica Italia e alle prospettive di crescita della produzione di auto nel nostro paese.

La posta in gioco era alta e l'accordo non aveva alternative.

E' certamente un accordo impegnativo per i lavoratori e per il sindacato ai quali viene chiesto rispettivamente maggiore disponibilità nel lavoro e garanzie nel rispetto degli impegni sottoscritti. Offre in cambio una maggiore retribuzione ai lavoratori e spazi di partecipazione ai sindacati firmatari dell'accordo. E' quindi uno scambio vantaggioso, soprattutto considerando le eventuali conseguenze del mancato accordo: il dramma di migliaia di lavoratori che rischiavano di non rientrare a lavoro e il declino della presenza Fiat e dell'industria manifatturiera in Italia.

La Fim ha fatto il suo mestiere di sindacato, avendo consapevolezza fin dall'inizio delle priorità e dei vincoli nel confronto con la Fiat; si è quindi rimboccata le maniche, come peraltro stanno facendo i sindacati metalmeccanici nel mondo in questo momento di crisi, e non si è sottratta alla responsabilità di fare accordi anche difficili e impegnativi.

Sorprende invece la cecità e l'irresponsabilità della Fiom che non ha fatto nulla per favorire l'accordo e neanche per evitare che la Fiat cercasse soluzioni sulla governabilità degli stabilimenti fuori dal sistema contrattuale e dalle regole della rappresentanza. Anzi proprio i comportamenti della Fiom hanno legittimato e fatto da alibi alle scelte della Fiat. Sarebbe stato sufficiente che la Fiom riconoscesse la volontà dei lavoratori di Pomigliano espressa nel referendum, e avesse quindi aderito all'accordo, per scongiurare la nascita delle newco e la loro uscita dal sistema contrattuale e dall'accordo interconfederale del '93. Una condizione questa che la Fim ha cercato di evitare fino all'ultimo. Tuttavia la spregiudicatezza della Fiat e l'insensatezza della Fiom hanno indotto la Fim ad accettare

la gestione transitoria delle newco, che peraltro riguarderà concretamente il solo stabilimento di Pomigliano, in quanto per Mirafiori la questione si porrà a metà del 2012.

A questo riguardo, il tavolo che abbiamo aperto con Federmeccanica e Fiat per la definizione di norme specifiche per il settore auto rappresenta un'importante opportunità per rafforzare il carattere di sola transitorietà delle scelte della Fiat e per riassorbire nel più breve tempo possibile le newco all'interno del sistema contrattuale e della rappresentanza unitaria dell'industria metalmeccanica.

C'è un'altra cosa da fare: aprire immediatamente un tavolo confederale con Confindustria per definire nuove norme sulla rappresentanza e sulla democrazia sindacale che concretizzino in un nuovo accordo interconfederale le ipotesi già previste nella piattaforma unitaria del 2008 e affermino sulla democrazia sindacale che non ci sono diritti di veto per nessuno né diritti acquisiti a prescindere, e che le decisioni della maggioranza dei sindacati e/o dei lavoratori siano vincolanti per le scelte e i comportamenti delle minoranze.