

## SINTESI DELLE PRINCIPALI NOVITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO FIAT

Il Contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello del 13 dicembre 2011 (CCSL Fiat), per parte sindacale, è stato sottoscritto da FIM, UILM, FISMIC, UGLM ed Associazione Quadri Fiat, mentre, per parte datoriale, è stato sottoscritto da Fiat spa. e Fiat Industrial. La sua scadenza è fissata al 31 dicembre 2012, salvo la clausola che ne prevede l'ultrattività fino all'effettivo rinnovo. Una copia del CCSL verrà distribuita a ciascun lavoratore, nonché affissa in ogni stabilimento.

Il contenuto del CCSL Fiat in gran parte recepisce la previgente normativa pattizia del CCNL dei Metalmeccanici del 2009 e degli accordi aziendali Fiat, fondendola in un'unica disciplina coerente. Tuttavia, rispetto alla suddetta normativa contrattuale (CCNL metalmeccanico ed accordi aziendali Fiat), contiene alcune importanti novità, le principali delle quali sono di seguito riportate.

### SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Risulta complessivamente ridisegnato il sistema di relazioni sindacali, ispirato ai principi della partecipazione ed articolato in una serie di commissioni.

La Commissione paritetica di conciliazione nazionale ha il compito di esaminare eventuali violazioni del CCSL. Si riunisce entro 48 ore dalla richiesta di una delle Parti ed esprime la propria valutazione entro l'ulteriore termine di 4 giorni; durante la suddetta procedura, le Parti si astengono da azioni dirette ed unilaterali.

Inoltre OO.SS. nazionali ed Azienda (nelle società di Fiat spa e Fiat Industrial) si incontreranno in occasione della presentazione dei risultati economici del semestre, nonché su richiesta delle OO.SS. al verificarsi di significative variazioni degli andamenti di mercato e economici.

A livello di società è costituita la Commissione pari opportunità. A livello di stabilimento, invece, sono costituite la Commissione prevenzione e sicurezza sul lavoro, la Commissione organizzazione e sistemi di produzione, la Commissione servizi aziendali e la Commissione verifica assenteismo.

### DIRITTI SINDACALI

La principale novità consiste nella nomina delle RSA, istituite dalla l. 300/1970 (Statuto dei lavoratori). I meccanismi di nomina delle RSA sono tuttavia disciplinati da accordi intercorrenti fra le OO.SS. Più in particolare è prevista una fase transitoria, in cui le Organizzazioni sindacali firmatarie nominano RSA le proprie RSU uscenti; in una seconda fase si procederà, invece, all'elezione da parte dei lavoratori, affinché le Organizzazioni sindacali firmatarie nominino un numero di RSA proporzionale ai voti ottenuti.

Per quanto concerne le assemblee, 4 ore all'anno possono essere indette dalle Organizzazioni sindacali firmatarie disgiuntamente, mentre le restanti 6 ore dovranno essere indette dalle Organizzazioni sindacali firmatarie in modo congiunto, anche per il tramite delle RSA.

### SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

La più rilevante novità è la Clausola di responsabilità, che prevede sanzioni in capo alle Organizzazioni sindacali in caso di mancato rispetto degli impegni assunti nel CCSL.

La prevenzione del conflitto è alla base della Procedura di raffreddamento, che subordina eventuali azioni dirette ed unilaterali da parte del sindacato al preventivo esperimento del seguente procedimento: in caso di potenziale conflitto a livello di stabilimento, Direzione aziendale ed RSA si incontreranno entro 3 giorni su richiesta di una delle Parti (24 ore per tematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro), peraltro con l'eventuale successivo coinvolgimento delle strutture territoriali delle OO.SS., ma qualora permangano i motivi di conflitto, decorso il termine di 10 giorni dal primo incontro, su richiesta di una delle Parti, la questione sarà esaminata dalla Commissione Paritetica di Conciliazione nazionale; in caso di potenziale conflitto a livello di società, l'incontro si terrà direttamente tra Direzione aziendale e Organizzazioni sindacali nazionali entro 3 giorni dalla richiesta e la fase di esame e consultazione avrà termine entro 10 giorni. In ogni caso, le eventuali successive azioni dirette delle Organizzazioni sindacali dovranno essere precedute da una comunicazione alla Direzione aziendale.

Anche le controversie di lavoro individuali o collettive, in caso di mancato accordo fra azienda e lavoratori interessati, saranno oggetto di esame fra Direzione aziendale e la RSA, allo scopo di tentare una soluzione conciliativa.

Per quanto, infine, concerne il rinnovo del CCSL, è istituita una commissione bilaterale con il compito di individuare uno o più indicatori per la rivalutazione della paga base; in ogni caso, la trattativa di rinnovo è previsto che inizi sei mesi prima della scadenza.

### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'introduzione del sistema WCM, del sistema Ergo-Uas o di altri sistemi certificati internazionalmente è preceduta da un esame con le RSA e da un periodo preliminare di sperimentazione di norma pari a 6 mesi, decorso il quale il sistema si applicherà in via definitiva. Sono nel frattempo mantenuti gli attuali regimi di pausa, fino all'introduzione di un nuovo regime collegato al miglioramento ergonomico della prestazione lavorativa. Qualora si proceda alla revisione delle pause, una parte delle pause (10 minuti) precedentemente godute dai lavoratori addetti alle linee a trazione meccanizzata sarà monetizzata (sarà corrisposto un'indennità di prestazione collegata alla presenza pari a 0,1813 euro lordi/ora).

### ORARIO DI LAVORO

Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale, è previsto un sistema di flessibilità dell'orario giornaliero che permette l'entrata dalle ore 8 alle ore 9, fatte salve le diverse prassi in atto per gli addetti non direttamente collegati alla produzione.

Per quanto concerne le Contrazioni dell'orario di lavoro, si possono utilizzare ferie e PAR per la loro copertura. Per quanto, invece, concerne i Recuperi produttivi, questi possono essere effettuati nelle giornate di sabato o in altri turni aggiuntivi ed entro i sei mesi successivi.

Fermo restando i sistemi di orario di lavoro già in uso negli stabilimenti, il cambiamento dello schema di turnazione orario sarà preceduto da un periodo di consultazione con le RSA pari a 15 giorni.

Nel caso particolare di adozione dello schema dei 18 turni, lo stesso sarà articolato in modo tale che si abbiano 1 settimana a 6 giorni lavorativi ed una settimana a 4 giorni (in tal modo nelle settimane a 4 giorni sarà possibile fruire di 2 giorni consecutivi di riposo oltre la domenica); il diciottesimo turno, cadente tra le 22 del sabato e le 6 della domenica, sarà coperto con la retribuzione afferente la festività del 4 novembre, con una o due festività cadenti di domenica, con i permessi spettanti ai lavoratori addetti al terzo turno (mezz'ora lavorata sul terzo turno con la relativa retribuzione accantonata per 16 turni notturni

effettivamente lavorati pari ad 8 ore) e con la fruizione di PAR fino a concorrenza.

Infine, la mezz'ora retribuita per la refezione potrà essere collocata a fine turno, previa verifica tra le Parti; qualora la sua fruizione sia impedita da esigenze tecniche o di servizio, ai lavoratori verranno corrisposti 30 minuti di retribuzione ulteriore a regime ordinario.

Per quanto riguarda i PAR, si segnala la possibilità per i lavoratori di mantenere il diritto alla loro fruizione per 42 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, fatta salva la possibilità di chiederne la monetizzazione al termine dei 24 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione.

Lo straordinario da effettuarsi al sabato o nella giornata libera è elevato a 120 ore annue pro capite, ma l'azienda "terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario"; inoltre la relativa maggiorazione viene elevata al 60%.

Non è ripreso l'istituto della Banca ore, né quello dell'Orario plurisettimanale, la cui vigenza contrattuale è quindi da considerarsi superata.

L'istituto della Reperibilità è oggetto di un sostanziale rinvio alla sede aziendale; analoghe considerazioni valgono per le Trasferte, che saranno trattate secondo le prassi in atto a livello aziendale.

### DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Per quanto concerne i contratti di lavoro atipico, sono state apportate alcune modifiche: innanzitutto risultano ampliati i limiti di possibile concessione del part-time; la disciplina del Ccnl metalmeccanico, sul contratto a termine non è stata ripresa, per cui per tale tipologia risultano ora vigenti le norme di legge; l'apprendistato, infine, è stato oggetto di una analitica regolamentazione, che recepisce le novità legislative e conferma percentuali di stabilizzazione di miglior favore rispetto al Ccnl metalmeccanico (80% per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato come prima occupazione presso l'azienda e 95% per i lavoratori che hanno già prestato l'attività lavorativa con contratti di lavoro temporanei anche in diverse mansioni).

L'inquadramento dei lavoratori è riformulato in base ad una classificazione suddivisa in 5 gruppi professionali, di cui il 5°, il 4° ed il 3° a loro volta suddivisi in due fasce. La vecchia disciplina sul passaggio dal 2° al 3° livello, variegata ed ambigua, è sostituita da una previsione che esplicitamente riconosce il diritto, dopo 18 mesi di effettiva prestazione, di passare dalla prima alla seconda fascia del 5° gruppo professionale. Vengono, invece, meno le tutele contrattuali sul passaggio temporaneo di mansioni, per cui, quindi, restano le sole tutele di legge.

La nuova paga base risulta incrementata per via dell'ultima tranches di aumento del 1 gennaio 2012 (42 euro medi mensili) e per via dell'assorbimento dell'ex premio di produzione, dell'ex quattordicesima erogazione e dell'ex Edr. Le altre voci retributive, non considerate dal CCSL e non conglobate in paga base, saranno inserite nella voce "superminimo individuale non assorbibile", in misura intera per i lavoratori che le abbiano percepite continuativamente nei 12 mesi precedenti ed in misura proporzionale per i lavoratori che le abbiano percepite soltanto in alcuni periodi dell'anno.

La corrispondenza dei vecchi livelli di inquadramento con i nuovi, nonché i relativi importi di Paga base sono riassunti nella seguente tabella:

CCNL METALMECCANICI		CCSL FIAT		
2° livello	1.327,19 €	V Gruppo 1 <sup>a</sup> Fascia	1.403,25 €	+ 76 €
3° livello	1.466,17 €	V Gruppo 2 <sup>a</sup> Fascia	1.543,26 €	+ 77 €
(3 ERP)		IV Gruppo 1 <sup>a</sup> Fascia	1.573,29 €	
4° livello	1.528,32 €	IV Gruppo 2 <sup>a</sup> Fascia	1.606,70 €	+ 78 €
5° livello	1.634,56 €	III Gruppo 1 <sup>a</sup> Fascia	1.712,94 €	+ 79 €
5S° livello	1.748,28 €	III Gruppo 2 <sup>a</sup> Fascia	1.826,66 €	+ 78 €
6° livello	1.876,27 €	II Gruppo	1.961,44 €	+ 85 €
7° livello	2.038,21 €	I Gruppo	2.125,77 €	+ 88 €

E' introdotto un 6° scatto di anzianità, che matura dopo quattro anni dall'acquisizione del 5°. A tal fine, è considerata utile l'anzianità già maturata dai lavoratori prima dell'entrata in vigore del CCSL; in particolare, i lavoratori, che al 31 dicembre 2011 abbiano già maturato quattro anni di anzianità dopo l'acquisizione del 5° scatto, avranno diritto al 6° scatto di anzianità nel mese del 2012 corrispondente a quello in cui avevano maturato il precedente 5° scatto.

In attesa di negoziare un Premio di competitività aziendale strutturale (a partire dal 2013), è individuato il premio del 2012, così sintetizzabile:

- 200 euro o 500 euro, da erogare a dicembre, ai lavoratori degli stabilimenti che raggiungono rispettivamente il livello Silver o Gold del WCM.
- Un premio corrisposto in 13 mensilità, il cui importo va da 103,31 euro a 134,23 euro mensili (in base al livello di inquadramento).
- 600 euro da erogare a luglio, subordinati, però, ad una soglia minima di prestazione effettiva di 870 ore nel primo semestre 2012 (sono tuttavia considerati utili ai fini del raggiungimento del premio le ore di cassa integrazione e altre assenze imposte dall'azienda).

Infine è elevata la contribuzione aziendale alla previdenza integrativa, che sale all'1,7% della paga base, fermo restando la facoltà, per i lavoratori già iscritti al 31 dicembre 2011, di mantenere la contribuzione all'1,2%; per gli apprendisti la quota di contribuzione, invece, è pari al 2%.

### ASSENZE E PERMESSI

La disciplina della malattia conferma quella del Ccnl metalmeccanico ed il trattamento Fiat di maggior favore sui periodi di "malattia lunga" (nei periodi che secondo il Ccnl metalmeccanico sono pagati al 50% della retribuzione, viene corrisposta un'indennità più alta, pari all'80% della retribuzione), ma contiene una clausola anti-assenteismo. E' previsto, difatti, che, salvo il caso in cui si addivenga ad una differente intesa in sede aziendale nei prossimi mesi, troverà applicazione la disciplina già prevista nell'accordo di Mirafiori.

Più in particolare si pone la soglia del 6% medio di assenteismo per malattia per il primo semestre 2012, del 4% per il secondo semestre 2012 e del 3,5% a partire dal 2013. Qualora il tasso medio di assenteismo non si attesti al di sotto di dette percentuali, trova applicazione la seguente disciplina: "ai dipendenti che si assentino per malattia di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre 2 volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità, non verrà riconosciuto per i primi 2 giorni alcun trattamento economico". Sono fatte salve in ogni caso le malattie giustificate da ricovero ospedaliero o dovute a gravi patologie (quali emodialisi, epatite, malattie cardio-vascolari e neoplasie, etc.); inoltre un'apposita Commissione verificherà i casi a cui non applicare la suddetta regolamentazione.

Infine le modalità per l'esercizio del Diritto allo studio sono sostanzialmente demandate ad intese aziendali, fermo restando il diritto ai permessi per i lavoratori studenti in occasione degli esami.