



Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici

Fincantieri la trattativa continua: esistono le condizioni per affrontare l'affondo finale!!!

Nella due giorni di incontri tra Fim Fiom Uilm e Fincantieri per la trattativa sull'integrativo aziendale del Gruppo, questa ha prodotto un avvicinarsi delle posizioni in campo con l'auspicio che la non-stop prevista per il 24 e 25 marzo p.v. possa portare ad un accordo sull'integrativo di Fincantieri quanto mai necessario per un rilancio industriale del Gruppo e per il giusto riconoscimento economico per le lavoratrici e i lavoratori di Fincantieri.

Nel corso dell'incontro l'Azienda ha presentato una bozza di testo per un possibile accordo che come Uilm abbiamo ritenuto essere una base di discussione utile a far proseguire speditamente la trattativa pur rilevando ancora diversi punti da chiarire ed implementare.

Nel documento presentatoci è illustrato come costruire il nuovo meccanismo del premio di risultato che dovrà produrre un recupero del 20% di efficienza; tale meccanismo interesserà le singole officine e avrà un monitoraggio mensile continuo da parte di una commissione paritetica appositamente costituita; il meccanismo prefigura l'assegnazione di un monte ore interne, da valere per l'intero anno e ripartito in due semestri. Dal calcolo per determinare l'indice di efficienza non saranno prese in considerazione le rilavorazioni rese necessarie da richieste extra del committente, da modifiche di progettazione funzionale e/o mancata integrazione scafo/allestimento per ritardi di progettazione.

Nel corso della discussione è emerso anche il fatto che la nuova scala di efficientamento non produrrà una maggiore richiesta di "olio di gomito" da parte delle lavoratrici e dei lavoratori di Fincantieri, ma dovrà interessare una nuova riorganizzazione del processo produttivo nei vari Stabilimenti in modo da permettere una maggiore produttività a parità di prestazione.

Come Uilm pur ritenendo il documento Aziendale una buona base di partenza per addivenire ad un accordo, abbiamo ribadito che:

- Il premio di programma pari a € 1.208,58 dovrà continuare ad essere gestito e misurato come previsto dagli accordi oggi in essere;
- il congelamento proposto dall'Azienda del vecchio meccanismo della produttività non sia la media del Gruppo (39 punti) ma dovrà essere l'intero importo della vecchia scala (40 punti) pari a € 720 circa;

- congelamento di tre punti della scala di produttività di unità pari a € 125 circa;
- il nuovo meccanismo di misurazione dell'efficienza aziendale dovrà prevedere una verifica per eventuali implementazioni e/o modifiche a 12 mesi dall'avvio del sistema;
- il differenziale di riconoscimento economico (50%) previsto dall'azienda tra diretti/indiretti deve essere ridotto sensibilmente è, inoltre necessario, definire quali attività sono considerate dirette e quali considerate indirette;
- i restanti due punti della produttività di unità pari a €125 circa, che ad oggi non sono mai stati pagati in nessun Sito, dovranno essere utilizzati per aumentare la specificità di stabilimento destinata alle lavorazioni più gravose;
- incremento sostanzioso della quota economica prevista per il lavoro straordinario della giornata di sabato per le lavoratrici e i lavoratori di 6° e 7° livello indiretti;
- riconoscere un premio economico costituito da una percentuale della RAL (MBO Dirigenti) per Capi officina, Capi prodotto e Supervisor di produzione che dovrà essere esteso anche a quelle figure professionali che sovrintendono alle lavorazioni delle ditte terze, fermo restando che tale meccanismo dovrà avere parametri trasparenti;
- dovrà essere inoltre definito un percorso comune che preveda l'interessamento del Governo e dell'azionista alla ricapitalizzazione di Fincantieri, nello stesso tempo dovrà essere riconfermata la strategicità dell'unità e integrità del Gruppo e della salvaguardia occupazionale e industriale dei Siti;
- è necessario inoltre definire strumenti utili a superare l'attuale fase congiunturale attraverso l'utilizzo di trasferte, affidi e, salvaguardando in caso di avvio della Cigo, tutti gli istituti contrattuali previsti (ferie, par, 13°, pdr etc.) oltre a prevedere la possibilità dell'integrazione al reddito per tutte le lavoratrici e i lavoratori interessati da parte dell'azienda.

Il Coordinamento nazionale Uilm di Fincantieri ritiene che su queste basi esistono le condizioni per provare a fare un affondo vero, che permetta alle parti di definire un accordo in grado di produrre quei risultati economici che le lavoratrici e i lavoratori di Fincantieri stanno aspettando ormai da 15 mesi e che non possono essere più rinviati, inoltre è necessario che Fincantieri possa presentarsi sul mercato con mezzi più competitivi in grado di recepire in tempi rapidi nuove commesse, indispensabili per salvaguardare il futuro industriale e occupazionale del Gruppo.

Roma li 10 marzo 2009

Uilm nazionale
Coordinamento nazionale
Uilm di Fincantieri