



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

PIATTAFORMA INTEGRATIVA

FINCANTIERI E SOCIETA' CONTROLLATE

Premessa/Contesto

Il settore della navalmeccanica offre a livello mondiale segnali di ripresa pur non coprendo ancora l'intera capacità produttiva dei singoli comparti. In questi anni in Europa, che rappresenta circa il 7% dell'intera produzione mondiale, si è registrato un calo degli ordinativi.

Analizzando i vari comparti dove opera anche Fincantieri si può evincere dalle statistiche previsionali, oggi in uso, che le navi da crociera coinvolgono un numero crescente di croceristi superiore ai 22 milioni di persone, con tendenza a crescere in una percentuale del 4% l'anno.

Tuttavia questo dato, si accompagna alla richiesta di una ridefinizione del prodotto orientato alla massimizzazione del carico pagante e interventi finalizzati al recupero energetico.

Per quanto concerne il comparto dei traghetti, negli ultimi tre anni, non ci sono stati ordini significativi e la ripresa ha ancora contorni di una certa fragilità.

Anche nel comparto dei mega - Yachts vi è una ripresa, così come nel comparto delle "Trasformazioni Riparazioni Navali" sulle quali gli orientamenti riguardano adeguamenti tecnologici alle varie normative, la richiesta di ricavare un aumento del carico pagante e trasformazioni Ele-Gas.

Gli Offshore, intesi come piattaforme per l'estrazione del petrolio, pur in presenza di ordini, presentano una ripresa che segue l'andamento del mercato petrolifero.

Infine il mercato militare, che in questi ultimi dieci anni ha visto un ridimensionamento dei budget destinati alla Difesa e una maggiore difficoltà all'esportazione in quanto, per ragioni tecnologiche e di salvaguardia occupazionale e a fronte della crisi dell'intera Navalmeccanica, si è consolidato un orientamento a costruire ognuno nei propri Paesi.

In questo specifico comparto, in Italia, nello stesso periodo gli ordinativi si sono dimezzati.

Fincantieri

Gli scenari che caratterizzano Fincantieri mostrano con ragionevole certezza la possibilità di uscita dalla lunga crisi che l'ha interessata in questi anni.

Ciò è dimostrato dall'acquisizione di nuovi ordini sulle produzioni civili e l'evoluzione prevista nelle produzioni per la difesa militare, con l'imminente approvazione della legge navale, che consentirà a Fincantieri stessa di porre termine, nei prossimi mesi, all'utilizzo della Cigs ed ai problemi di esuberi, gestiti attraverso accordi e mobilità volontaria che hanno ridotto il numero degli occupati alle dipendenze dirette di Fincantieri.

In questo contesto Fincantieri lamenta un aumento dei costi delle materie prime e dell'elettricità, oltre alla difficoltà ad incassare i contributi pubblici, compresi quelli destinati all'innovazione e consistenti quote di oneri non ricorrenti.

Ciò nonostante i ricavi nel 2013 (con previsione di aumento nel 2014) sono stati di 3,800 miliardi di € contro i 2,400 miliardi di € del 2011 e presentano un margine operativo positivo.

L'ingresso in borsa, nel corso del 2014, con un meccanismo che consente di rimanere a maggioranza pubblica, rappresenta una novità i cui benefici tuttavia sono ancora tutti da dimostrare anche per la sempre più percepibile tendenza a privilegiare le indicazioni della finanza rispetto a consolidamenti industriali innovativi, di processo e prodotto, a medio lungo periodo.

Inoltre le recenti acquisizioni e accordi internazionali configurano Fincantieri come un gruppo globale.

Infatti Fincantieri è presente in 13 paesi, con 21 cantieri e 20.000 dipendenti di cui 7.500 distribuiti negli 8 cantieri Italiani e nelle sedi Corporate e direzioni Navi.

Questa politica di espansione globale ancora in corso, comporta un impegno maggiore teso a rendere stabile la prospettiva di sviluppo che verosimilmente deve essere caratterizzato da investimenti in infrastrutture, processi produttivi, innovazione e ricerca, per giocare la carta della competizione non tanto agendo sulla riduzione dei costi, ma puntando sulla qualità, l'innovazione e la diversificazione dei nuovi prodotti.

Oggi a nostro avviso questa caratteristica è in parte da costruire, in quanto la crisi ha prodotto una degenerazione di aspetti produttivi e gestionali che vanno assolutamente ricondotti ad un equilibrio, comprese le condizioni di lavoro e professionali dei lavoratori e la missione industriale di Fincantieri.

La struttura delle richieste che di seguito avanziamo, non si sottrae al tema dell'incremento di produttività ed efficienza, intesa come sistema di produzione e non solo, ma va accompagnato da modelli organizzativi condivisi, in grado di cogliere gli obiettivi necessari per consolidare il margine competitivo di Fincantieri.

La premessa per agire in tal senso, è rendere compatibili gli interventi sull'organizzazione del lavoro, con le condizioni di vita, professionali e di lavoro dei Lavoratori, utilizzando la leva degli investimenti anche per incrementare l'occupazione, in un sistema di regole condivise e trasparenti in un quadro di relazioni sindacali efficaci e innovative.

1 POLITICA INDUSTRIALE E SISTEMA DEGLI APPALTI

1.1) Politica Industriale

- a) Sulla base dei programmi produttivi previsti per i comparti, navi da crociera, traghetti, offshore, mega yachts, riparazioni e trasformazione, comparto militare e controllate, già oggetto di informazione nell'incontro del 22 dicembre 2014, pur comprendendo la necessità di consolidare e acquisire nuove strutture produttive in Europa e nel mondo quale elemento fondamentale per lo sviluppo, chiediamo a Fincantieri un impegno affinché ciò non comprometta l'unità e l'integrità del gruppo in Italia.
- b) Le politiche industriali dunque, dovranno prevedere in tutti i siti Italiani (cantieri e sedi) specifici piani dedicati, definendo tempi e quantità degli investimenti e indicando con precisione gli interventi in infrastrutture e quelli destinati al prodotto ed al processo produttivo, quest'ultimo sempre più bisognoso di una forte innovazione. In questo contesto vanno dettagliati gli indirizzi degli annunciati 270 milioni di € di investimenti e degli 80 milioni di € annui destinati all'innovazione e alla ricerca.

- c) Il delinarsi di impegni produttivi importanti, deve fare assumere a Fincantieri un ruolo di primo piano nello sviluppo industriale e occupazionale del nostro Paese, che deve trovare oggettivo riscontro nell'aumento quali-quantitativo dell'occupazione in tutte le attività di ogni singolo cantiere o sito.
- d) Occorre definire la consistenza dell'impegno di Fincantieri a sviluppare le funzioni progettuali, produttive, di servizio e commerciali, per creare stabilità produttiva e occupazionale in ogni sito o società controllate.
- e) Per Isotta Fraschini, va superata l'attuale precarietà produttiva e gestionale, individuando la missione produttiva più efficace per dare le necessarie certezze alle prospettive occupazionali e produttive.
- f) Va chiarita la missione industriale di Orizzonte Sistema Navale anche alla luce dell'intesa raggiunta con SELEX-ES e le altre aziende del Gruppo Finmeccanica nell'ambito dello sviluppo del Land & Naval a partire dalle ricadute della Legge Navale.

Vanno pianificati e resi esigibili incontri periodici con Azienda, i Ministeri competenti e le Istituzioni locali insieme alle Capitanerie portuali che congiuntamente con le Organizzazioni Sindacali affrontino il problema delle infrastrutture necessarie nei cantieri Italiani. Occorre un impegno preciso basato su programmi e scadenze temporali certi ed esigibili, per rispettare quanto già oggetto di confronto circa il nuovo Bacino di Palermo, l'adeguamento infrastrutturale di Castellamare compreso l'officina tubi, così come il tema del cantiere di Sestri Ponente circa il ribaltamento a mare.

1.2) Sistema degli appalti

Con le recenti acquisizioni, la Fincantieri conferma la leadership nel Cruise con oltre il 50% del mercato delle navi passeggeri.

Esso rappresenta per volume di attività e fatturato il segmento di mercato di riferimento del Gruppo. A tali successi commerciali del Gruppo, corrisponde però una preoccupante situazione nelle attività industriali dei siti produttivi.

Il modello organizzativo fin qui adottato da Fincantieri per la produzione delle navi passeggeri è stato fondato sulle "terziarizzazioni" impoverendo i cantieri e allargando oltre ogni limite gli appalti e la precarietà: centinaia di appalti e sub appalti, migliaia di lavoratori con rapporti di lavoro occasionali o legati alla commessa, condizioni di sotto-salario, caratterizzano tutto il sistema degli appalti Fincantieri.

Attraverso gli appalti la società Fincantieri si è creato un contesto che la porta a dipendere da terzi per buona parte della costruzione navale.

Inoltre questo sistema produttivo ed organizzativo, frammentato in centinaia di aziende di appalto con migliaia di lavoratori precari e ricattabili, rende impossibile dare una Rappresentanza Sindacale diretta ai lavoratori delle stesse imprese di appalto e garantire così i diritti a loro spettanti.

Non è più rinviabile intervenire per una drastica riduzione degli appalti, in quanto il modello organizzativo fondato quasi esclusivamente su di essi, ha abbassato oltre misura la capacità industriale propria del gruppo e dei cantieri navali.

Un sistema che rischia di indebolire la capacità produttiva e nel lungo periodo rischia di cambiare la natura del Gruppo stesso, trasformandolo da soggetto industriale, in soggetto che commercializza prodotti costruiti o forniti da terzi.

Il nostro obiettivo è quello di ricostruire una capacità industriale del gruppo e dei cantieri fondata su un recupero di quote di produzione e di occupati riducendo il ricorso all'appalto nelle attività ad alto valore aggiunto di scafo e di allestimento,

L'obiettivo è di ricondurre gli appalti a una funzione di flessibilità produttiva o funzionale ad attività specialistiche e non da intendersi come elemento strutturale di riduzione dei costi su cui scaricare gran parte dei problemi di competitività.

Siamo disponibili a seguire Fincantieri se la capacità di stare sul mercato navale è direttamente proporzionale alla capacità di progettare navi avanzate, innovando il prodotto ed il processo, investendo nei cantieri, migliorando le condizioni di tutti i lavoratori coinvolti.

Nell'incontro del 22 Dicembre 2014, Fincantieri ha reso nota l'intenzione di apportare al sistema degli appalti alcuni correttivi.

Fermo restando la disponibilità a discuterne le modalità per una maggiore trasparenza relativamente al sistema degli appalti, le proposte appaiono ancora vaghe ed insufficienti,

Sulla base di queste considerazioni si richiede:

- a) Di definire una limitazione quantitativa e tipologica delle lavorazioni in appalto, con un programma di internalizzazione di attività di scafo e di allestimento ad alto valore aggiunto, per rendere complessivamente prevalente l'attività di Fincantieri rispetto a quella svolta dagli appalti. Ciò deve avvenire anche attraverso un piano di assunzioni.
- b) Fincantieri dovrà porre, come condizione irrinunciabile, l'obbligo all'applicazione del CCNL di riferimento a carico delle società che operano in appalto.
- c) Va prevista la possibilità di utilizzo per tutti i lavoratori delle ditte terze del servizio mensa.
- d) Fincantieri dovrà fornire alle RSU con cadenza mensile informazioni dettagliate circa le aziende presenti al proprio interno e le tipologie di attività loro assegnate.
- e) Va definito un unico "protocollo di legalità" da sottoscrivere congiuntamente ai ministeri competenti, in grado di contribuire alla definizione di norme che mettano al riparo Fincantieri da infiltrazioni malavitose e il conseguente diffondersi di forme di illegalità.
- f) Va costituito un "CODICE ETICO SUGLI APPALTI" propedeutico alla definizione di un registro di imprese dell'indotto accreditate come solvibili, finanziariamente solide, regolari dal punto di vista giudiziario, contributivo e retributivo.

2) RELAZIONI SINDACALI

- a) Va ridefinito e reso funzionale agli scopi convenuti, l'Osservatorio Paritetico Internazionale e vanno precisate le competenze del comitato consultivo Aziendale con modalità di confronto quadrimestrale.
- b) In materia di competenza sulla contrattazione e accordi va precisato il ruolo del Coordinamento Nazionale e delle Segreterie Nazionali di Fim, Fiom, Uilm, con regole compatibili con il necessario confronto a livello di sito e territoriale sui temi derivanti dalla gestione e applicazione degli accordi in tutti i loro ambiti, con la necessaria autonomia della RSU, su temi specifici non direttamente regolati a livello di Coordinamento Nazionale.
- c) Riteniamo necessario definire un protocollo di relazioni industriali in senso più

partecipativo, che preveda momenti di coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori alle scelte Aziendali su materie quali: strategie industriali del Gruppo, esternalizzazioni/internalizzazioni, organizzazione del lavoro, professionalità e articolazione della prestazione.

- d) In considerazione della dimensione produttiva globale di Fincantieri occorre definire anche forme di rappresentanza e coordinamento sindacale a livello internazionale.
- e) E' interesse di tutte le parti valorizzare il Testo Unico sulla rappresentanza per favorirne la condivisione diffusa in modo da garantire la reale applicazione di quanto concordato.
- f) al fine di favorire interventi migliorativi nell'ambito dell'Organizzazione del Lavoro, della qualità delle attività e di chi le svolge, riteniamo necessaria la costituzione in ogni Sito di "gruppi di lavoro" composti da lavoratori e responsabili aziendali funzionali a trovare le soluzioni più idonee negli ambiti delle attività di cantiere compresi interventi di miglioramento necessari.

3) OCCUPAZIONE

Oggi gli occupati diretti nei cantieri e nelle sedi italiane di Fincantieri sono circa 7.500; ciò evidenzia il calo degli occupati che per diversi fattori, in primo luogo la crisi, ogni singolo cantiere ha dovuto registrare. Nel nuovo contesto che si sta delineando, come peraltro più volte ripreso in questo documento e riconosciuto dall'azienda nel corso dell'incontro del 22 dicembre 2014, ci sono spazi evidenti per nuova occupazione stabile, con contratto a tempo indeterminato all'interno di un programma definito, teso a rafforzare tutte le aree comprese quelle produttive

L'assunzione con contratti a tempo determinato di qualsivoglia natura, dovrà avvenire esaminando la causale congiuntamente alla RSU e limitandone la percentuale per ogni sito. Inoltre i lavoratori assunti con tali forme, in caso di assunzioni a tempo indeterminato dovranno avere la priorità di assunzione sulla base anche del criterio dell'anzianità maturata compresa la sommatoria dei periodi presso differenti siti e/o cantieri.

4) AMBIENTE E SICUREZZA

- a) Fermo restando che si richiamano integralmente gli accordi precedenti in materia di salute e sicurezza, in aggiunta alle 10 ore retribuite annue si richiede 1 ora all'anno retribuita per lo svolgimento dell'assemblea dei lavoratori di ogni stabilimento al fine esclusivo di diffondere la cultura della prevenzione.
- b) Si richiede l'istituzione di una commissione o coordinamento della sicurezza a livello nazionale che si incontri a consuntivo, con cadenza annuale, al fine di verificare le problematiche ed armonizzare eventualmente le pratiche delle singole commissioni a livello di realtà territoriale.
- c) Si richiede che l'azienda renda disponibile a cadenza trimestrale i DUVRI.
- d) Si richiedono incontri periodici per analisi e verifiche in merito al rispetto delle procedure di sicurezza e delle norme di legge e contrattuali nelle imprese di appalto utilizzate.
- e) Si richiede venga istituito un sistema interno di comunicazione che consenta a RLS/RSU di essere informati di tutti gli infortuni avvenuti o su quelli che hanno rischiato di avvenire con l'obbligo tempestivo da parte dell'azienda di "chiamata" del/degli RLS sul luogo dell'infortunio affinché gli stessi possano constatare personalmente quanto accaduto.

- f) Si richiede di rendere esigibile, per una verifica congiunta, incontri tra RLS/RSPP/CAPISERVIZIO... a fronte della segnalazione di rischi di infortuni.
- g) Si richiede inoltre la verbalizzazione nei casi di incontro RLS/RSPP a fronte di rischi sopraggiunti e individuati e programmazione degli interventi
- h) Si richiede l'effettiva consultazione preventiva degli RLS nelle circostanze in cui debbano effettuarsi valutazione di rischi inerenti:
 - l'intera azienda
 - uno o più reparti
 - uno o più rischi (es. amianto, rumore, ecc. .)
 - piani di ristrutturazione bonifica e/o ampliamento.
 - acquisto di macchinari e/o apparecchiature
 - acquisto/sostituzione di DPI.
- i) Nel caso in cui si rendesse necessario un rilevamento strumentale della fonte di nocività (es. misura fonometrica del rumore, misura di inquinanti ambientali, ecc.) il Datore di Lavoro e/o il RSPP ne daranno preventiva comunicazione all'RLS affinché questi possa partecipare al rilevamento stesso.
- j) Poiché tutte le indagini ambientali con rilevazione di fattori chimici o fisici quali rumore, sostanze chimiche, vibrazioni, ecc. sono effettuate ai fini di valutare l'entità del rischio presente, l'azienda in ottemperanza a quanto previsto dalla legge e dal CCNL di riferimento dovrà consultare preventivamente gli RLS per definire criteri, tempi e modalità con cui effettuare le rilevazioni. Il parere del/degli RLS sarà opportunamente verbalizzato.
- k) Durante la riunione periodica, gli RLS potranno avvalersi di propri consulenti sindacali esterni ai quali questi potranno rivolgersi per consulenza immediata.
- l) Visita conoscitiva periodica del medico competente congiuntamente agli RLS per la verifica dell'intero sistema di organizzazione del lavoro.
- m) Quantificazione investimenti previsti per i miglioramenti delle condizioni di lavoro, per il risparmio energetico, per l'autosufficienza energetica e per la riduzione dell'inquinamento ambientale.
- n) Estendere la certificazione internazionale SGS.

5) FORMAZIONE

In considerazione e valorizzando le dichiarazioni di Fincantieri rese nell'incontro del 22 Dicembre 2014, sulla volontà di implementare e predisporre un consistente piano di formazione e qualificazione professionale, siamo a richiedere,

- a) la costituzione della Commissione Nazionale della Formazione. Questa avrà il compito di consuntivare gli interventi formativi ed esplicitare il fabbisogno formativo complessivo, di indirizzare la formazione e progettare i piani formativi conseguenti, anche con l'utilizzo delle risorse del Fondo interprofessionale per singolo cantiere e sede con verifiche periodiche in sede territoriale. I piani o progetti di formazione precedentemente richiamati, dovranno stabilire una soglia minima di ore di formazione per ciascun lavoratore nell'arco del triennio.
- b) Pur in una riconfermata ottica di ridimensionamento del lavoro in appalto, occorre coinvolgere le imprese operanti nel processo aziendale nella costruzione dei piani

- formativi per il rafforzamento delle competenze e per la qualificazione del personale
- c) In via sperimentale si propone l'istituzione di un percorso duale scuola lavoro, d'intesa con le istituzioni e gestito dal sistema scolastico formativo, indirizzata in particolare agli istituti professionali per la formazione di professionalità inerenti la cantieristica.

6) ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

Premesso che, riteniamo necessaria una revisione complessiva dei sistemi dell'orario di lavoro in grado di rendere meno pesante la prestazione in favore di una maggiore qualità produttività e sicurezza dei Lavoratori, si richiede:

- a) Una rivisitazione degli accordi sull'orario di lavoro plurisettimanale e del 6x6 in un quadro uniforme a livello nazionale da esercitare sulla base di piani industriali dettagliati nelle singole aree produttive o singoli settori. L'utilizzo di turnazioni e/o dell'orario plurisettimanale che modifichino il normale orario di lavoro nei singoli cantieri, sarà oggetto di informativa preventiva con la RSU.
- b) La conseguente quantificazione di una indennità giornaliera per la giornata del sabato.
- c) Agli impiegati e operai cosiddetti "produttivi" andrà concessa la possibilità di un orario flessibile in entrata e/o uscita di 30 minuti al giorno compensabile mensilmente.
- d) Si richiede il riconoscimento delle ore di maggior prestazione per il personale non direttivo inquadrato al 6° livello impiegati.
- e) Adeguamento dell'indennità prevista dall'accordo del 15/06/2004
- f) Si chiede la possibilità per tutti i lavoratori di usufruire le ferie anche per frazioni di mezz'ora.

7) INQUADRAMENTO E SISTEMA DELLE COMPETENZE

Fermo restando il sistema di inquadramento e in considerazione anche da quanto illustrato dall'Azienda nell'incontro de 22 Dicembre 2014, si richiede:

- a) Il recupero sui ritardi nei riconoscimenti professionali;
- b) La ridefinizione dei profili professionali aziendali.
- c) La definizione di percorsi professionali finalizzati alla polifunzionalità, individuando per queste competenze aggiuntive una quota salariale parallela ed aggiuntiva a quella relativa al livello professionale di riferimento.
- d) A tale scopo la commissione Formazione e inquadramento si dovrà riunire almeno semestralmente o su richiesta di una delle parti, per esaminare le ricadute della formazione sull'accrescimento della professionalità e del riconoscimento professionale.

9) SALARIO

Si richiede un aumento salariale adeguato all'impegno assunto dai lavoratori per lo sviluppo dell'azienda:

Gli aumenti salariali sul Premio di Risultato dovranno essere:

- a) il consolidamento di una parte della media di quanto erogato in questi 4 anni di vigenza del vecchio accordo.
- b) il mantenimento del premio di programma pari a **€ 1.208,58**

- c) il mantenimento della quantità economica pari a € 1.500,00 dell'attuale premio di efficienza, a cui andranno apportati dei correttivi relativamente ai parametri da utilizzare
- d) un incremento economico, aggiuntivo agli attuali premi, di € 1.500,00 suddiviso su tre parametri:
 - a) uno legato a risultati/obiettivi di area e/o reparto;
 - b) uno legato a indici di qualità del prodotto per officina/reparto
 - c) l'altro per tutti i lavoratori del Gruppo legato al raggiungimento dei risultati economici dell'Azienda (R.O.S.), escludendo il principio del "passa non passa", calcolando invece gli indici in maniera da garantire, in percentuale, l'incremento salariale a tutti i lavoratori.

10) DIRITTI INDIVIDUALI

Nell'incontro del 22 dicembre 2014, l'azienda ha esplicitato la volontà di intervenire su aspetti dalla stessa definiti "Welfare Aziendale"; in questo contesto riteniamo vada percorsa con determinazione questa strada e in tal senso intervenire a partire da:

- a) Convenzioni con asili nido pubblici per i figli dei lavoratori di Fincantieri.
- b) Nascita del figlio (lieto evento): riconoscimento di n. 2 giorni retribuiti;
- c) Lutto familiare: si richiede di armonizzare al livello più alto i trattamenti che oggi risultano diversificati;
- d) Permessi visita medica: si richiede di armonizzare al livello più alto i diversi trattamenti fra operai ed impiegati.
- e) Verifica sulla sperimentazione e definizione dell'eventuale incremento della quota economica a carico dell'azienda del Fondo sanitario aziendale integrativo, al fine di migliorarne coperture e prestazioni (armonizzazione con Metasalute);
- f) Si richiede per determinate patologie, anche attraverso l'utilizzo della banca ore, la possibilità di usufruire di permessi per lo svolgimento di determinate terapie e/o prestazioni.
- g) Incremento del valore delle borse di studio per i figli dei dipendenti per le scuole secondarie superiori;
- h) Convenzioni per corsi di lingue straniere all'interno o all'esterno dell'azienda

11) Quota servizio Contrattuale

Alla positiva conclusione della vertenza, alle lavoratrici ed ai lavoratori non iscritti al sindacato verrà chiesta una quota associativa straordinaria una tantum pari a 40 euro, con le modalità definite da Fim-Fiom-Uilm in occasione del rinnovo del CCNL.

12) Modalità di consultazione e validazione del percorso contrattuale

Nelle fasi di presentazione e conclusione del percorso negoziale si applicheranno le regole previste dal T.U. del 10 gennaio 2014.

Roma, 20 gennaio 2015

FIM UILM NAZIONALI
COORDINAMENTI NAZIONALI FIM UILM FINCANTIERI