

IOTESI DI ACCORDO

MIRAFIORI CARROZZERIA

23 DICEMBRE 2010

VOTA SI

**FAI VINCERE
IL LAVORO !**



PRESENTAZIONE

FIM UILM FISMIC UGL, firmatarie dell'ipotesi di Accordo del 23 dicembre 2010 per lo stabilimento di Mirafiori Carrozzeria, continuano a ritenere fondamentale informare e spiegare ai lavoratori le ragioni e i contenuti attraverso le forme più utili ed efficaci.

Questo opuscolo che verrà consegnato a tutti i lavoratori dello stabilimento contiene ampie parti del testo originale dell'Accordo stesso. L'auspicio è che ciascuna lavoratrice e **ciascun lavoratore possa apprendere direttamente dalle parole sottoscritte**, e non inventate, le informazioni necessarie per formarsi un'idea precisa.

Qualunque strumentalizzazione o menzogna è sbagliata e non serve ai lavoratori, ma soprattutto non appartiene allo stile di serietà che FIM UILM FISMIC UGL usano nel loro lavoro di rappresentanza. Crediamo invece giusto **dire ai lavoratori la verità**, anche se spesso non corrisponde ai nostri desideri.

L'ipotesi che viene proposta alla vostra valutazione è il risultato del massimo sforzo di una trattativa lunga, difficile e faticosa, che contiene certamente cose non semplici da raccogliere, ma anche **buone e importanti notizie per il nostro futuro**.

Proprio il futuro del lavoro ci sta a cuore, per noi, le nostre famiglie e tutta l'economia torinese.

Vi invitiamo pertanto a fare uno sforzo di lettura e aumentare così la vostra consapevolezza, la posta in gioco è veramente alta e ciascuno di voi sente su di sé la responsabilità del **destino di migliaia di persone** che lavorano nella lunga catena dell'indotto auto.

Speriamo che approfondendo con attenzione i vari aspetti anche voi, come noi, vi convinciate delle positive prospettive date dall'Accordo e della sua importanza storica per tutti noi: **vi invitiamo allora, in piena libertà e con il senso di responsabilità tipico della saggezza operaia, ad approvarlo**.

***MIRAFIORI C'È
ORA TOCCA A TE !***

FIM UILM FISMIC UGL

INDICE

PRESENTAZIONE.....	2
INDICE.....	3
CONDIZIONI PER LA REALIZZAZIONE DELL'ACCORDO.....	4
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	4
PAUSA MENSA, sempre nel turno anche nella nuova Società.....	6
ASSENTEISMO.....	6
FORMAZIONE.....	8
TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI.....	8
ORARIO DI LAVORO.....	8
PROCEDURA PER APPLICAZIONE SCHEMI D'ORARIO.....	10
LAVORO STRAORDINARIO PRODUTTIVO.....	12
INDENNITA' DI PRESTAZIONE.....	13
BILANCIAMENTI PRODUTTIVI.....	13
RECUPERI PRODUTTIVI.....	13
INTEGRAZIONE MALATTIA.....	14
CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO.....	14
SISTEMA PARTECIPATIVO.....	14
PAGA BASE.....	14
SCATTI D'ANZIANITA'.....	15
MAGGIORAZIONI TURNO.....	15
PREMIO DI COMPETITIVITA'.....	15
PREMIO DI FEDELTA'.....	15
ANZIANITA' E LIQUIDAZIONE TFR.....	15

CONDIZIONI PER LA REALIZZAZIONE DELL'ACCORDO

L'approvazione dell'Accordo da parte dei lavoratori è CONDIZIONE NECESSARIA per rendere operativo l'accordo stesso.

Direttamente dal testo dell'Accordo...

a seguito dell'incontro del 26 Novembre, nel corso del quale l'Amministratore Delegato del Gruppo Fiat ha presentato il piano di rilancio produttivo dello stabilimento di Mirafiori Plant e sono state illustrate le condizioni necessarie per la sua realizzazione, nonché degli incontri del 29 Novembre e del 2 Dicembre, nel corso dei quali l'azienda ha illustrato in dettaglio regolamentazione specifiche sia per Mirafiori Plant sia per la Joint Venture, di quello del 3 Dicembre durante il quale l'azienda ha presentato, al termine del confronto, un documento conclusivo e dell'incontro odierno, convocato a seguito delle richieste da parte di Fim, Uilm, Fismic e UGL Metalmeccanici è stato sottoscritto l'allegato documento che le Organizzazioni Sindacali firmatarie, considerando chiusa la trattativa, sottoporranno all'approvazione dei lavoratori.

L'azienda ribadisce che ai fini della realizzazione del Piano si debbano concretizzare le condizioni che rendono operativo e praticabile, mediante l'adesione effettiva dei soggetti interessati, quanto convenuto con la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo. Il presente documento conclusivo diventerà operativo a fronte dell'approvazione dell'accordo da parte della maggioranza dei lavoratori.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La sperimentazione, di oltre due anni, fatta a Mirafiori del nuovo sistema metrico strettamente legato all'ergonomia (Ergo-Uas) ha visto il coinvolgimento attivo di TUTTE le Organizzazioni Sindacali. Le criticità sono state affrontate attraverso molteplici incontri e un confronto quotidiano nelle officine.

Con i nuovi investimenti e la "Nuova Mirafiori", le linee di montaggio verranno completamente rinnovate, così anche le postazioni di lavoro.

Il sistema delle pause verrà rivisto e sulle linee meccanizzate a trazione continua si passerà da due pause di 15 e una di 10 minuti a tre pause di 10 minuti. I 10 minuti di differenza saranno monetizzati e avranno un valore di circa 32€ mensili.

Ciascun lavoratore acquisisce un **NUOVO DIRITTO INDIVIDUALE** che prima non c'era, quello di richiedere la verifica della propria postazione di lavoro, sia dal punto di vista della saturazione che dell'ergonomia. E' prevista una procedura che **entro tempi certi deve dare una risposta al lavoratore stesso.**

Le Parti intendono proficuamente superata la fase di sperimentazione dell'applicazione del sistema Ergo UAS avviata a luglio 2008. Pertanto a decorrere dal 4 Aprile 2011, esperite le procedure tecniche di disdetta e recesso degli accordi aziendali vigenti in tema di regolamentazione della prestazione lavorativa, presso lo stabilimento Mirafiori Plant sarà definitivamente applicato su tutte le lavorazioni il sistema Ergo-UAS, secondo quanto descritto nell'allegato n. 7, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Le soluzioni ergonomiche migliorative, derivanti dall'applicazione del sistema Ergo-UAS, permettono, sulle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo, un regime di tre pause di 10 minuti ciascuna, fruite in modo collettivo, nell'arco del turno di lavoro, che sostituiscono le attuali tre pause di cui due da 15 minuti e una da dieci.

Per tutti i restanti lavoratori diretti e collegati al ciclo produttivo le soluzioni ergonomiche migliorative permettono la conferma della pausa di 20 minuti, da fruire anche in due pause di 10 minuti ciascuna in modo collettivo o individuale a scorrimento.

Con l'avvio del nuovo regime di pause, i 10 minuti di incremento della prestazione lavorativa nell'arco del turno, per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo, saranno monetizzati in una voce retributiva specifica denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza".

L'importo forfetario, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione lavorativa, con esclusione tra l'altro delle ore di inattività, della mezz'ora retribuita per refezione e delle assenze la cui copertura retributiva è per legge e/o contratto parificata alla prestazione lavorativa, è concordato, per tutti gli aventi diritto, in misura di 0,1877 euro lordi/ora. Tale importo è stato definito dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali e pertanto il suddetto importo forfetario orario è comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

PAUSA MENSA, sempre nel turno anche nella nuova Società

Direttamente dal testo dell'Accordo...

Per i lavoratori addetti a turni avvicendati si conferma che la mezz'ora retribuita per la refezione è collocata all'interno del turno.

ASSENTEISMO

Le regole contenute nel testo sottostante mirano a garantire la tutela dei lavoratori malati anche attraverso un sistema di sanzioni per coloro che abusano indebitamente.

E' prevista una gradualità di interventi nel tempo che consentano di correggere alcune eventuali pessime abitudini prima che si passi al sistema sanzionatorio, che interviene solo sul pagamento di una parte della "carenza" a carico dell'azienda.

Nulla ha da temere chi è malato perché NON SONO messi in discussione i loro diritti.

Ad ulteriore maggior garanzia, l'azienda non potrà procedere da sola nell'applicazione di sanzioni perché una COMMISSIONE PARITETICA, formata anche da rappresentanti dei lavoratori, esaminerà i casi critici.

Direttamente dal testo dell'Accordo...

Premesso che:

- la regolamentazione qui convenuta in relazione al monitoraggio, ai fini di un miglioramento, dell'andamento dell'assenteismo per malattia non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero e nelle seguenti situazioni:
 - lavoratori sottoposti a emodialisi o affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie;
 - lavoratori affetti da TBC o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa;
- l'azienda conferma che continuerà, come fatto sino ad ora, ad esaminare e a valutare con particolare cautela e attenzione i casi di superamento del periodo di comporto in caso di malattie terminali;

le parti convengono di istituire per Mirafiori Plant una commissione paritetica, composta da un componente per Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e altrettanti di parte aziendale, per monitorare l'andamento del fenomeno assenteismo per malattia. La suddetta commissione opererà come segue.

1. Nel corso del mese di luglio 2011 verificherà il dato consuntivo medio dell'assenteismo per malattia per il periodo gennaio-giugno 2011 riferita agli operai e, nell'eventualità che lo stesso non risulti inferiore al 6% medio, si darà corso alla disciplina di cui al punto A.

A. Dal 1° luglio 2011, ai dipendenti che si assentino per malattie 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 due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni) non verrà riconosciuto per il primo giorno di assenza alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.

Alla Commissione paritetica verrà demandato il compito di individuare, nell'ambito della fattispecie sopra delineata, i casi ai quali non sia applicabile, tenendo conto della particolarità di ogni singola situazione concreta, il riportato sistema di applicazione della "carezza".

2. Qualora a gennaio 2012 la Commissione rilevi che il tasso di assenteismo medio per malattia riferito al secondo semestre 2011 non è sceso sotto il 4%, verrà applicata la disciplina riportata al sottostante punto B.

B. Dal 1° Gennaio 2012, ai dipendenti che si assentino per malattie 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 due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni), non verrà riconosciuto per i primi due giorni alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.

Tale disciplina verrà applicata, nei singoli casi, previo esame congiunto nell'ambito dell'apposita Commissione come previsto al precedente punto A.

3. Per gli anni successivi al 2012 nel caso in cui il tasso di assenteismo medio per malattia, riferito all'anno precedente, non sia inferiore al 3,5% si applicherà la disciplina di cui al punto B.

Tale disciplina verrà applicata, nei singoli casi, previo esame congiunto nell'ambito dell'apposita Commissione come previsto ai precedenti punti A e B.

FORMAZIONE

Direttamente dal testo dell'Accordo...

E' previsto un importante investimento in formazione per preparare i lavoratori e metterli in condizioni di operare nella Joint Venture. Le attività formative saranno fortemente collegate alle logiche WCM. I corsi di formazione saranno tenuti con i lavoratori in cig e le Parti convengono fin d'ora che la frequenza ai corsi sarà obbligatoria per i lavoratori interessati. Il rifiuto immotivato alla partecipazione nonché l'ingiustificata mancata frequenza ai corsi, oltre a dar luogo alle conseguenze di legge, costituirà a ogni effetto comportamento disciplinarmente perseguibile.

Le Parti confermano che non sarà previsto e richiesto a carico Azienda alcuna integrazione o sostegno al reddito, sotto qualsiasi forma diretta o indiretta, per i lavoratori in cig che partecipino ai corsi di formazione.

Il programma formativo sarà oggetto di esame tra le Parti.

TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Direttamente dal testo dell'Accordo...

Le Parti riconoscono che il sistema Ergo UAS è in grado di fornire una serie di elementi propri della postazione lavorativa (posture, forze, movimentazione carichi e frequenza arti superiori), che sono in grado di agevolare il giudizio del medico competente sull'idoneità specifica del lavoratore alla postazione in esame. Il sistema pertanto possiede la duplice valenza di prevenire l'insorgenza di patologie, attraverso la corretta definizione del rischio in fase progettuale e preliminare e supportare la corretta gestione del personale con idoneità specifiche.

ORARIO DI LAVORO

I turni di lavoro esigibili saranno quelli già ora previsti dal CCNL Metalmeccanici.

I lavoratori lavoreranno mediamente **sempre 40 ore la settimana**.

Il 18° turno sarà di norma non lavorato e coperto con vari istituti contrattuali.

ADDETTI E COLLEGATI ALLA PRODUZIONE

Vengono definiti i seguenti schemi di orario da applicare al verificarsi delle esigenze produttive che comportino l'adozione di 15 turni settimanali e oltre di 8 ore di utilizzo impianti sino a 6 giorni alla settimana.

1° schema di orario - 15 turni (8 ore x 3 turni x 5 giorni alla settimana)

La produzione si realizzerà con l'utilizzo degli impianti per 24 ore giornaliere e per 5 giorni alla settimana, con uno schema di turnazione articolato a 15 turni settimanali.

L'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno a rotazione per 5 giorni alla settimana, con orario settimanale individuale di 40 ore, secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00;
- secondo turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo.

La settimana lavorativa avrà pertanto inizio alle ore 6.00 del lunedì e cesserà alle ore 6.00 del sabato mattina.

L'articolazione dei turni avverrà secondo lo schema di turnazione settimanale di seguito indicato:

1° - 3° - 2°

secondo quanto previsto nell'allegato orario di lavoro n. 2, che costituisce parte integrante del presente accordo.

2° schema di orario - 18 turni (8 ore x 3 turni x 6 giorni alla settimana)

La produzione si realizzerà con l'utilizzo degli impianti per 24 ore giornaliere e per 6 giorni alla settimana, comprensivi del sabato, con uno schema di turnazione articolato a 18 turni settimanali.

L'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario e ferma la durata media di 40 ore dell'orario individuale settimanale, sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno a rotazione, secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00;
- secondo turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo.

Lo schema di orario per lo stabilimento prevede, a livello individuale, una settimana a 6 giorni lavorativi e una a 4 giorni, secondo quanto previsto nell'allegato orario di lavoro n. 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.

L'articolazione dei turni avverrà secondo lo schema di turnazione settimanale di seguito indicato:

3° - 2° - 1°.

Nella settimana a 4 giorni saranno fruiti 2 giorni consecutivi di riposo secondo il seguente schema:

- lunedì e martedì
ovvero
- mercoledì e giovedì
ovvero
- venerdì e sabato.

Al fine di non effettuare il 18° turno al sabato notte, lo stesso viene anticipato strutturalmente alla domenica notte precedente.

Pertanto la settimana lavorativa avrà inizio alle ore 22.00 della domenica e cesserà alle ore 22.00 del sabato successivo e il riposo settimanale domenicale avrà luogo dalle ore 22 del sabato alle ore 22 della domenica.

Il 18° turno, cadente tra le ore 22.00 della domenica e le ore 6.00 del giorno successivo, sarà coperto con la retribuzione afferente la festività del 4 Novembre e/o con una/due festività cadenti di domenica (sulla base del calendario annuo), con i permessi per i lavoratori operanti sul terzo turno maturati in relazione all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa (mezz'ora lavorata sul terzo turno con la relativa retribuzione accantonata per 16 turni notturni effettivamente lavorati pari a 8 ore) e con la fruizione di permessi annui retribuiti (P.A.R. contrattuali) sino a concorrenza.

PROCEDURA PER APPLICAZIONE SCHEMI D'ORARIO

Il passaggio da un sistema di turni a un altro avverrà secondo una procedura.

Verranno innanzitutto utilizzati gli straordinari e solo dopo la verifica della crescita strutturale dei volumi produttivi si passerà ad un diversa turnistica.

Una turnistica sperimentale (4gg x 10ore) NON ESIGIBILE potrebbe essere sperimentata, ma mai introdotta automaticamente senza il consenso dei lavoratori.

Direttamente dal testo dell'Accordo...

PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI DIVERSI SCHEMI DI ORARIO

Al verificarsi di situazioni che comportino il passaggio da 10 turni a rotazione a 15 turni a rotazione e da 15 turni a rotazione a 18 turni a rotazione l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema di turnazione, avvierà un esame con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e la Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori per illustrare le motivazioni che impongono, valutato anche il ricorso al lavoro straordinario, l'adozione del nuovo schema di orario, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

La procedura dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 15 giorni di calendario dalla data di comunicazione dell'Azienda, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'Azienda nell'ambito di quelli concordati.

In occasione della procedura di passaggio dai 15 ai 18 turni le Parti valuteranno anche l'eventuale sperimentazione, per un periodo non inferiore a 12 mesi, di uno schema di orario che utilizzi gli impianti per 6 giorni alla settimana per 12 turni settimanali (10 ore x 2 turni x 6 giorni alla settimana).

Con tale schema di orario:

- la produzione si realizzerà con l'utilizzo degli impianti per 20 ore giornaliere e per 6 giorni alla settimana, comprensivi del sabato, con uno schema di turnazione articolato a 12 turni settimanali;
- l'attività lavorativa degli addetti alla produzione e collegati (quadri, impiegati e operai) a regime ordinario sarà articolata su due turni giornalieri di 10 ore ciascuno a rotazione per 4 giorni alla settimana, con orario settimanale individuale di 40 ore, secondo i seguenti orari:
 - primo turno dalle ore 6.00 alle ore 16.00, con la mezz'ora retribuita per la refezione all'interno del turno;
 - secondo turno dalle ore 20.00 alle ore 6.00 del giorno successivo, con la mezz'ora retribuita per la refezione all'interno del turno;
- la settimana lavorativa avrà pertanto inizio alle ore 6.00 del lunedì e cesserà alle ore 6.00 della domenica o, in alternativa, alle ore 20.00 della domenica e cesserà alle ore 16.00 del sabato. Pertanto ogni lavoratore effettuerà nella settimana due giorni di riposo consecutivi a scorrimento e per i lavoratori che

effettuano il secondo turno il riposo sarà sempre di 3 giorni (comprensivo della domenica), secondo quanto previsto nell'allegato orario di lavoro n. 6, che costituisce parte integrante del presente accordo;

- le ore totali annue di permessi annui retribuiti (P.A.R.) e di ferie di spettanza saranno riproporzionate a livello giornaliero su base di 10 ore.

LAVORO STRAORDINARIO PRODUTTIVO

Il lavoro straordinario potrà essere effettuato fino a 120 ore annue pro capite. Per venire incontro a esigenze personali e familiari dei lavoratori abbiamo ottenuto che si possa **venire esentati dal lavoro straordinario entro una percentuale pari al 20%**.

Direttamente dal testo dell'Accordo...

Per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di mercato, l'Azienda potrà far ricorso a lavoro straordinario per 120 ore annue pro capite, senza preventivo accordo sindacale, da effettuare a turni interi, in caso di utilizzo impianti a 10 e 15 turni settimanali nelle giornate di sabato a due turni e negli altri schemi di orario nelle giornate di riposo.

In particolare, nel caso dell'organizzazione dell'orario di lavoro sulla rotazione a 18 turni, il lavoro straordinario potrà essere effettuato a turni interi nel 18° turno, già coperto da retribuzione secondo le modalità indicate al capitolo orario di lavoro.

L'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario.

Con accordo individuale tra Azienda e lavoratore, l'attività lavorativa sul 18° turno potrà essere svolta a regime ordinario, con le maggiorazioni del lavoro notturno: in tal caso non si darà corso alla copertura retributiva collettiva del 18° turno.

Il lavoro straordinario, nell'ambito di 200 ore annue pro capite, potrà essere effettuato per esigenze produttive per le restanti 80 ore di straordinario nelle giornate di sabato e nelle giornate di riposo previo accordo sindacale.

Nel caso della organizzazione sperimentale dell'orario di lavoro sulla rotazione a 12 turni settimanali, il lavoro straordinario per esigenze produttive per 120 ore annue pro capite senza preventivo accordo sindacale potrà essere effettuato a turni interi nelle giornate di riposo.

INDENNITA' DI PRESTAZIONE

Abbiamo ottenuto una nuova indennità per i lavoratori addetti alle linee a trazione continua. Sarà una nuova voce retributiva, una base per un crescente riconoscimento economico che da tempo chiedevamo per questi lavoratori.

Direttamente dal testo dell'Accordo...

Ai lavoratori addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo, sarà erogata una voce retributiva denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza". L'importo di tale voce retributiva, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione lavorativa, con esclusione tra l'altro delle ore di inattività, della mezz'ora retribuita per refezione e delle assenze la cui copertura retributiva è per legge e/o contratto parificata alla prestazione lavorativa, è concordato per tutti gli aventi diritto, nelle seguenti misure forfetarie:

- per i lavoratori che operano sui turni di 8 ore è di 0,1877 euro lordi/ora;
- per i lavoratori che operano sul turno sperimentale di 10 ore è di 0,2346 euro lordi/ora.

Tali importi sono stati definiti dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali e pertanto i suddetti importi forfetari orari sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

BILANCIAMENTI PRODUTTIVI

Direttamente dal testo dell'Accordo...

La quantità di produzione prevista da effettuare per ogni turno, su ciascuna linea, e il corretto rapporto produzione/organico saranno assicurati mediante la gestione della mobilità interna da area ad area nella prima ora del turno in relazione agli eventuali operai mancanti o, nell'arco del turno, per fronteggiare le perdite derivanti da eventuali fermate tecniche e produttive.

RECUPERI PRODUTTIVI

Direttamente dal testo dell'Accordo...

Le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario, entro i sei mesi successivi nelle giornate del sabato sui 2 turni per gli schemi a 10 e 15 turni, nel 18° turno (salvaguardando la copertura retributiva collettiva) o nei giorni di riposo individuale per lo schema a 18 turni o nelle giornate di riposo nel caso della organizzazione sperimentale dell'orario di lavoro sulla rotazione a 12 turni settimanali, previo esame congiunto con la Rappresentanza Sindacale dei Lavoratori anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia.

INTEGRAZIONE MALATTIA

Per tutti i lavoratori metalmeccanici a cui è applicato il CCNL, superati i limiti previsti dei periodi di malattia la retribuzione scende al 50%.

Per i lavoratori di Mirafiori è prevista un'integrazione aziendale che **garantisce l'80% della retribuzione**.

Direttamente dal testo dell'Accordo...

Per i periodi contrattualmente previsti di riduzione del trattamento di malattia a metà retribuzione, l'Azienda integrerà il trattamento di malattia fino all'80% della retribuzione globale netta.

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Come già per Fabbrica Italia Pomigliano anche Mirafiori avrà un nuovo contratto di primo livello che riassumiamo nei suoi elementi più rilevanti.

SISTEMA PARTECIPATIVO

E' previsto un corposo sistema partecipativo che consentirà maggiore capacità di intervento ai Rappresentanti sindacali. Verranno insediate 6 Commissioni di partecipazione paritetiche a livello di stabilimento (Conciliazione, Pari Opportunità, Prevenzione e Sicurezza sul lavoro, Organizzazione e Sistemi di Produzione, Servizi Aziendali, Verifica Assenteismo).

PAGA BASE

La paga base sarà più alta, lavorando sempre 40 ore, di quella del CCNL Metalmeccanici:

CCNL METALMECCANICI		ACCORDO MIRAFIORI		
3 ^a categoria	1429,94€	5° gruppo professionale, Fascia 2	1507,03€	+77,09€
4 ^a categoria	1489,99€	4° gruppo professionale, Fascia 2	1568,37€	+78,38€
5 ^a categoria	1592,56€	3° gruppo professionale	1670,94€	+78,38€

SCATTI D'ANZIANITA'

Si costituisce un superminimo individuale non assorbibile composto dagli scatti d'anzianità maturati, dall'armonizzazione festività (pari a 8h 54'), dall'elemento annuo di mensilizzazione (pari a 11h 10') più eventuali importi precedentemente erogati a tale titolo.

Gli scatti ripartono da zero e ciascun lavoratore maturerà una **nuova serie di 5 scatti biennali**.

MAGGIORAZIONI TURNO

Nella tabella riportiamo le percentuali di maggiorazione previste per le varie tipologie di orario. Sono migliorative di quelle previste dal CCNL metalmeccanici.

tipologia d'orario	tipo di maggiorazione	descrizione	non turnisti	1°	2°	3°
feriale	straordinaria	lavoro straordinario (prime 2 ore)	25	25	25	25
	straordinaria	lavoro straordinario (ore successive)	35	35	35	35
	ordinaria	notturno dalle ore 18 alle ore 22	25	-	27,5	-
	ordinaria	notturno dalle ore 22 alle ore 6	35	-	-	60,5
	straordinaria	straordinario notturno (prime 2 ore)	55	45	45	55
	straordinaria	straordinario notturno (ore successive)	55	50	50	60
sabato o giornata equivalente in straordinario	straordinaria	diurno prime 2 ore	25	25	25	25
	straordinaria	diurno oltre le 2 ore	50	50	50	50
	straordinaria	notturno prime 2 ore	55	45	45	55
	straordinaria	notturno oltre le 2 ore	55	50	50	60
festivo	-	festivo diurno	65	65	65	65
	-	notturno festivo (prime 8 ore)	70	65	65	75
	-	notturno festivo (oltre le 8 ore)	85	75	75	85
festivo con riposo compensativo	ordinaria	diurno festivo (prime 8 ore)	30	30	30	-
	straordinaria	diurno festivo (oltre le 8 ore)	55	55	55	55
	ordinaria	notturno festivo (prime 8 ore)	55	-	60,5	72,7
	straordinaria	notturno festivo (oltre le 8 ore)	75	70	70	80

PREMIO DI COMPETITIVITA'

È previsto un Premio di Competitività che i Rappresentanti dei lavoratori definiranno con la Direzione aziendale, aggiuntivo alle quote mensilizzate.

PREMIO DI FEDELTA'

Viene integralmente mantenuto il Premio di Fedeltà.

ANZIANITA' E LIQUIDAZIONE TFR

Nel passaggio di società, da FGA alla Joint Venture, i lavoratori **conserveranno l'anzianità aziendale** e avranno inoltre la **possibilità di richiedere la liquidazione del TFR, sia per la parte in azienda che quella presso Cometa**.



MIRAFIORI c'è
ORA TOCCA A TE!
VOTA SÌ