

**CNHI - IVECO**

# **Piattaforma per il percorso contrattuale**

**SALARIO, INVESTIMENTI  
OCCUPAZIONE, DEMOCRAZIA**



**I**l piano strategico quinquennale 2020-2024 «Trasform 2 Win» è stato oggetto di un confronto serrato tra l'azienda e organizzazioni sindacali che ha visto il pieno coinvolgimento delle delegate e dei delegati e dei lavoratori.

Un confronto che ha portato alla condizione di un accordo quadro, sottoscritto al Mise, che ha permesso di gestire una riorganizzazione complessa delle attività degli stabilimenti senza ripercussioni sulle lavoratrici e sui lavoratori.

La separazione del Gruppo in due distinte aziende, Cnhi e Iveco Group, impone di mantenere alta l'attenzione. Il confronto costante è necessario per proseguire il percorso avviato e dare risposte alla condizione di disagio economico che vivono i lavoratori e sulle prospettive industriali e occupazionali dei Gruppi. I cambiamenti

La Fiom-Cgil propone incontri periodici sull'avanzamento del piano industriale per un aggiornamento dell'accordo, saranno necessari ulteriori investimenti – in particolare nella ricerca e lo sviluppo – per affrontare per tempo gli avanzamenti tecnologici che ci saranno anche nei settori di riferimento di Cnhi e Iveco.

L'accordo quadro ha permesso di avviare percorsi di assunzione in quasi tutti gli stabilimenti e ora ci sono le condizioni per dare stabilità ai rapporti di lavoro.

Rigenerazione e formazione sono i punti chiave di gestione della transizione, attraverso l'utilizzo di strumenti normativi per l'accompagnamento alla pensione, l'acquisizione di nuove competenze e l'assunzione e la stabilizzazione di giovani lavoratori.

La proposta della Fiom-Cgil quindi si pone l'obiettivo di migliorare le condizioni complessive dei lavoratori e consolidare le attività e gli investimenti di Cnhi ed Iveco con risposte e soluzioni che devono tendere a riunificare le condizioni contrattuali e salariali dei metalmeccanici.

## **RAPPRESENTANZA E CONTRATTAZIONE**

La democrazia e la rappresentanza vivono nel confronto e sul consenso delle lavoratrici e dei lavoratori.

La contrattazione ai vari livelli è necessaria per realizzare un sistema di partecipazione democratica nel rispetto delle intese raggiunte.

L'accordo quadro e i protocolli anti-covid hanno dimostrato che senza il confronto e il riconoscimento del ruolo della rappresentanza non sarebbe stato possibile affrontare una profonda riorganizzazione dei Gruppi e far ripartire la produzione senza aver messo in sicurezza la salute delle lavoratrici e i lavoratori.

La Fiom-Cgil propone:

- il riconoscimento dei livelli di rappresentanza e le loro prerogative anche attraverso il ritorno alle Rsu;
- la rappresentanza sia scelta liberamente dalle lavoratrici e dai lavoratori;
- contrattazione articolata su più livelli e che il confronto si articoli nei tempi, modi e ambiti che garantiscano il rispetto reciproco delle intese.

## **CONDIZIONI DI LAVORO**

Assicurare alle lavoratrici e ai lavoratori la conoscenza del cartellino di lavoro con le analisi della postazione, tempi ciclo scomposti per azione e tenendo conto dei mix produttivi.

È necessario il monitoraggio delle condizioni di lavoro e delle condizioni ergonomiche, dei carichi e dei ritmi per singola postazione e stabilire un confronto preventivo con i delegati in particolare nel momento di cambiamenti organizzativi

## **SALARIO**

L'aumento dei prezzi dei beni primari e di consumo sta determinando enormi difficoltà sulla tenuta salariale delle lavoratrici e dei lavoratori, in un contesto dove le dinamiche europee di crescita salariale vedono una forte criticità nel nostro Paese.

Occorre quindi prevedere incrementi della paga base, non assorbibili che tengano conto anche dell'inflazione e inneschi un meccanismo di rafforzamento degli elementi fissi della retribuzione, armonizzando i trattamenti salariali.

Riposte immediate e di medio termine e mantenimento del confronto per monitorare e individuare ulteriori soluzioni in uno scenario complessivamente instabile. Per questo è necessario:

- una erogazione straordinaria «una tantum» di una mensilità utilizzando anche i bonus normativi di welfare, per il recupero immediato del potere di acquisto;
- stabilire aumenti dei minimi, con incidenza su tutte le indennità: 8,8% per il 2023, 5% per il 2024 con adeguamento nel caso in cui l'inflazione risultasse superiore;
- stabilire trattamenti economici e normativi per le trasferte e adeguare l'indennità di funzioni direttive;
- stabilire una quota di integrazione del salario in caso di utilizzo di ammortizzatori sociali.

### **INQUADRAMENTO**

L'avanzamento tecnologico farà emergere nuove competenze e nuove figure professionali.

Un nuovo sistema di inquadramento è necessario per dare il giusto riconoscimento alle competenze acquisite e a quelle trasversali anche attraverso una mobilità verso l'alto.

Inoltre è necessario avviare una verifica sulla rispondenza tra inquadramento e professionalità, mansioni e competenze.

### **PREMIO**

Occorre monitorare e migliorare il sistema premiale per permettere la valorizzazione reale dell'impegno di tutte le lavoratrici e i lavoratori dei Gruppi nella specificità delle attività dei siti/stabilimenti superando l'indice (moltiplicatore) legato agli infortuni.

Un sistema premiale deve prevedere:

- una parte fissa;
- una variabile su più indici.

La maturazione anche nei periodi di assenza (es.: infortunio, malattia, ammortizzatori, maternità) e il riconoscimento ai lavoratori sia a termine che a tempo indeterminato, in caso di interruzione del rapporto in corso d'anno, in quota parte rispetto al periodo di lavoro svolto.

### **TEMPO DI LAVORO**

Fermo restando i limiti di legge saranno contrattati tra le parti modalità che tengano conto del maggior utilizzo degli impianti e della maggiore conciliazione del tempo di vita e di lavoro.

Il ricorso alla modifica della turnistica, agli straordinari e ad eventuali recuperi dovrà avvenire con un confronto a livello di stabilimento tra direzione aziendale e delegati nel rispetto delle norme sui riposi e con il riconoscimento di un'implementazione del salario o di riduzione dell'orario di lavoro.

Al fine di ridurre strutturalmente l'orario effettivo di lavoro, a parità di salario, saranno avviate sperimentazioni nelle strutture centrali e negli stabilimenti anche con l'utilizzo di strumenti normativi o di percorsi di formazione.

### **MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

Per le lavoratrici vittime di violenza di genere estendere il periodo di astensione retribuito previsto per legge fino a sei mesi con modalità di fruizione anche su base oraria o giornaliera, nell'arco di tre anni, riconoscendo il diritto alla formazione continua.

Possibilità di trasformare, anche temporaneamente il rapporto a tempo parziale. Agevolare richieste di trasferimento in altre sedi, di utilizzo del lavoro agile, di accesso alle ferie e par solidali.

## **LAVORO AGILE**

Lo strumento è stato un ottimo deterrente per la diffusione del covid-19 ma il suo utilizzo deve essere contrattualizzato. Devono essere condivisi tempi e modalità della prestazione con diritto certo alla disconnessione e con limiti alla rintracciabilità. L'azienda deve mettere a disposizione strumenti di lavoro idonei nel rispetto delle normative sulla salute e sicurezza, con il coinvolgimento degli Rls. Devono essere previste specifiche indennità a copertura dei costi a carico dei lavoratori.

## **MERCATO DEL LAVORO**

È necessario avviare una rigenerazione della forza lavoro attraverso accordi di accompagnamento alla pensione e assunzione/stabilizzazione di giovani lavoratrici e lavoratori.

Il lavoro a termine, in somministrazione e le forme di consulenze devono essere normate e previsti percorsi di stabilizzazione certi e il diritto alla prelazione anche attraverso all'utilizzo bacini.

## **SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE**

In caso di cambiamenti organizzativi che impattano sulle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori sarà avviato un confronto preventivo con gli Rls.

Al fine di prevenire gli infortuni saranno avviate campagne di prevenzione e di formazione dei lavoratori condivise con gli Rls. Inoltre sarà predisposto un registro dei quasi infortuni, ed incontri entro 24 ore da ogni evento, al fine di analizzare le cause e avviare attività di formazione specifiche condivise con gli Rls per rimuovere le stesse, anche con l'utilizzo di appositi break formativi.

Implementazione delle ore aggiuntive per lo svolgimento delle attività degli Rls e accesso diretto al dvr/duvri e a quanto previsto dalla normativa. Inoltre si richiede un confronto e una verifica con gli Rsu e gli Rls in merito alla valutazione completa dello stress lavoro correlato.

## **FORMAZIONE, FONDO SANITARIO, FONDO COMETA**

Va previsto un pacchetto di ore e piani formativi su materie trasversali e su transizione tecnologica da mettere a disposizione come diritto individuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Particolare attenzione dovrà essere prestata ai processi formativi di riqualificazione per quelle figure che potrebbero essere a maggior rischio di esclusione dai processi di innovazione per ragioni anagrafiche o di conoscenze preliminari.

Il fondo integrativo sanitario va implementato per adeguare le prestazioni alla copertura prevista ai metalmeccanici attraverso il contratto nazionale.

Aumentare la quota di contribuzione al fondo Cometa a carico dell'azienda e riconoscere una maggiorazione a carico dell'azienda per gli under 35.

## **DIRITTI SINDACALI**

Oltre le 10 ore di assemblea i lavoratori hanno diritto ad 1 aggiuntiva ogni anno per la prevenzione, la salute e la sicurezza. Il sistema delle bacheche elettroniche e delle assemblee da remoto deve essere implementato garantendo l'accesso a tutti i lavoratori del Gruppo anche attraverso la messa a disposizione di monitor e strumenti informatici utili.

## **PERCORSO DEMOCRATICO**

L'ipotesi di piattaforma e l'eventuale ipotesi di accordo sottoscritta sarà sottoposta a consultazione con voto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Roma, 19 ottobre 2022