

Addì 18 marzo 2003

Tra

la Fiat Auto s.p.a.

Assistita dall'Unione Industriale di Torino

e
le Organizzazioni Sindacali

FIM, UILM, FISMIC di Torino

e
le RSU degli Enti e Stabilimenti operanti nella provincia di Torino

si è stipulato il presente accordo.

[The document is heavily annotated with handwritten signatures and initials. On the left side, there are several large, stylized signatures, including one that appears to be 'Silvestro' and another that looks like 'L. [unclear]'. Below these, there are more signatures, some with initials like 'FIM' and 'UILM'. On the right side, there are numerous vertical signatures, some of which are quite large and elaborate, including one that looks like 'G. [unclear]' and another that looks like 'P. [unclear]'. There are also many smaller initials and signatures scattered throughout the document, particularly in the lower half. Some of the signatures are written in a cursive, handwritten style, while others are more formal and printed. The overall impression is of a document that has been signed by many different parties, likely representing the various organizations mentioned in the text.]

Premesso

che in data 27 dicembre 2002, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha approvato il programma di crisi aziendale di Fiat Auto Spa, autorizzando pertanto l'intervento del trattamento straordinario di integrazione salariale nei confronti dei lavoratori di Fiat Auto sospesi dall'attività lavorativa per il periodo dal 9 dicembre 2002 al 8 dicembre 2003;

che il programma aziendale ha comportato la collocazione in CIGS, a partire dal 9 dicembre u.s., di 990 lavoratori operai negli enti e stabilimenti di Torino, di cui 431 impiegati e 559 operai;

che ad oggi il numero di lavoratori in CIGS si è ridotto di circa 250 unità per effetto del ricorso all'istituto del comando distacco, della collocazione in mobilità "lunga" e delle uscite incentivate;

che, a far data dal 30 di giugno 2003, in relazione alla cessazione della produzione del modello *Punto* realizzato nello stabilimento di Mirafiori, verranno collocati in CIGS ulteriori 1717 lavoratori (1630 operai ed 87 impiegati);

le Parti, rilevato che da tale situazione deriva l'esigenza di creare le condizioni per la riduzione delle eccedenze complessivamente realizzate, definiscono, con l'obiettivo di superare il ricorso alle sospensioni a zero ore alla fine del periodo di crisi, gli interventi sottoindicati, nel quadro di un'azione complessiva sorretta anche dagli strumenti legislativi e dalle iniziative pubbliche, sia dello Stato, sia della Regione che degli Enti locali, predisposti per affrontare i problemi del mercato del lavoro.

Situazione occupazionale

Gli interventi da realizzare, per l'area torinese, si articolano su tre livelli:

- a) cogliere, nel rispetto dei vincoli di efficienza e di riduzione dei costi di struttura, la possibilità di rientro dei lavoratori sospesi, derivanti dall'avvio dei nuovi modelli *Punto Restyling* e *Ida* (anche attraverso il meccanismo della rotazione) e da tutte le opportunità che si potranno realizzare nell'ambito delle strutture centrali di Torino, in sostituzione del turn-over ed a equivalenza professionale;
- b) utilizzare, oltre alle uscite incentivate, lo strumento della mobilità in accompagnamento alla pensione, per un numero complessivo di almeno 1800 lavoratori, di cui circa 500 in mobilità ordinaria e circa 1300 in mobilità "lunga";

creare le condizioni per la gestione di una politica attiva del mercato del lavoro, sulla base degli strumenti di legge, per la ricollocazione esterna dei lavoratori, assumendo le possibili iniziative per favorirli, tenuto conto della esigenza di non disperdere il patrimonio di competenze professionali delle risorse coinvolte, e considerando anche le opportunità offerte dall'istituto del comando distacco che dovessero delinearsi.

L'efficace realizzazione degli interventi indicati, ferma restando le attuali condizioni e previsioni di mercato, permetterà di conseguire l'obiettivo di determinare, entro il termine del periodo di crisi, una soluzione per tutti i lavoratori collocati in CIGS.

Tale obiettivo comporta che nel periodo interessato non siano effettuate, oltre a quelle previste per il 30 giugno 2003, ulteriori sospensioni di lavoratori a zero ore, fatta salva la possibilità di ricorso a fermate temporanee per motivi di mercato. Fanno eccezione i casi in cui la sospensione dal lavoro avvenga per consentire i necessari bilanciamenti degli organici tra le diverse linee di produzione in attesa che si realizzi la mobilità ordinaria e "lunga" del personale interessato.

A tal fine, e nei tempi tecnici che saranno successivamente definiti, le Parti si danno atto che saranno avviate le necessarie procedure formali previste dalla normativa di legge in materia di mobilità ordinaria e di mobilità "lunga", in attesa che il Governo emani un provvedimento legislativo per quest'ultima.

Si conviene sin d'ora che l'Azienda, quale incentivo all'esodo, erogherà ai lavoratori, previa sottoscrizione di verbale di conciliazione con le modalità di prassi in atto, i vigenti importi forfetari lordi.

Rotazione

Nello Stabilimento di Mirafiori (unità di Mirafiori e Rivalta), nel mese di aprile si darà corso:

- al meccanismo della rotazione per i lavoratori diretti di produzione delle lavorazioni Marea posti in CIGS a partire dal 9 dicembre 2002 con il loro rientro progressivo al lavoro sulle linee di Lybra e Multiple e la contemporanea collocazione in CIGS di un pari numero di lavoratori delle stesse linee.

- al meccanismo della rotazione per i lavoratori indiretti, di produzione e non, posti in CIGS a partire dal 9 dicembre 2002 con il loro rientro progressivo al lavoro, sulla base di esigenze tecniche, organizzative e di impiego dei lavoratori stessi, con la contemporanea collocazione in CIGS di un pari numero di lavoratori delle stesse aree.

Il rientro al lavoro non riguarderà i lavoratori sospesi a zero ore che potranno conseguire un trattamento pensionistico anche attraverso la loro collocazione in mobilità.

Per l'individuazione dei lavoratori da collocare in CIGS, a seguito del meccanismo di rotazione, sarà adottato in via prioritaria e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, il criterio del requisito di accesso alla pensione anche attraverso la collocazione in mobilità.

Piano di formazione

A partire dal mese di aprile 2003, l'Azienda avvierà un robusto e articolato piano formativo aziendale, sulla base degli interventi di finanziamento predisposti dai competenti Enti Pubblici volto alla riqualificazione o allo sviluppo professionale, per assicurare ai lavoratori un maggior livello di impiegabilità e favorire il raggiungimento di standard professionali che possano determinare un vantaggio competitivo.

Il piano prevede percorsi differenziati, in funzione delle carenze professionali, che riguardano sia gli stabilimenti di Mirafiori che le Strutture Centrali e Commerciali e le aree di ricerca, progettazione ed ingegnerizzazione del prodotto.

Al piano formativo saranno interessati sia i lavoratori in CIGS, al fine di un loro rientro in azienda o alla loro ricollocazione esterna, che i lavoratori operanti inseriti in aree professionali in cui è necessario implementare le competenze.

Le iniziative formative saranno sviluppate con riferimento ai singoli ruoli e saranno strutturate in percorsi modulari riconducibili ad aree disciplinari o di competenza, su cui sia possibile effettuare verifiche dell'apprendimento realizzato.

Si prevede un mix di diverse modalità didattiche: aula, attività esercitative in laboratorio, attività di training assistito "on the job". I moduli saranno progettati ad hoc, per l'ottimizzazione dei tempi didattici e l'uso delle tecnologie e metodologie più efficaci.

In particolare, per gli stabilimenti di Mirafiori, la diffusione di un apparato strumentale organico per garantire il raggiungimento di prestazioni e standard eccellenti, l'implementazione della nuova organizzazione di UTE e la partecipazione attiva e il coinvolgimento delle persone necessari per il miglioramento delle performance di costi/qualità richiedono un adeguamento delle competenze e del comportamento dei ruoli sostenuto da un sistema di informazione e comunicazione aperta ed efficace.

A tal fine sarà predisposto un piano di formazione che coinvolgerà progressivamente tutti i lavoratori, a partire da quelli dedicati agli avvil. produttivi della *Punto Restyling e Idea*.

I diversi moduli didattici e le relative modalità di erogazione saranno illustrati ed esaminati in un apposito incontro con le Organizzazioni Sindacali da tenersi prima dell'avvio del piano di formazione aziendale e saranno altresì oggetto di confronto nell'ambito della Commissione Formazione Professionale dello Stabilimento di Mirafiori, della Commissione

"produzione snella", anche attraverso il coinvolgimento ed il contributo propositivo dei componenti stessi del Team.

Tale organizzazione prevede anche una diversa modalità di fruizione delle pause di lavoro, confermate nella durata in essere per le diverse aree, che verranno effettuate a livello collettivo secondo modalità e articolazioni definite a livello di Stabilimento. Tali pause saranno progressivamente introdotte nel corso dell'anno, a partire dalle aree di montaggio interessate all'avvio dei nuovi modelli ed alle specifiche esigenze tecnico-organizzative che si realizzeranno.

Inoltre sarà avviato un piano di revisione delle singole postazioni di lavoro secondo principi guida di ergonomia applicati ai metodi ed alle condizioni di lavoro. Pertanto ogni singola postazione di lavoro sarà rivista, secondo i migliori principi ergonomici attualmente conosciuti, per ridurre al minimo possibili gravosità e frequenze collegate alla movimentazione dei carichi.

Le soluzioni ergonomiche migliorative della prestazione lavorativa faciliteranno l'applicazione di un corretto metodo di lavoro atto a garantire, sia nel prodotto che nel processo, i livelli di competitività attesi e saranno oggetto di periodiche verifiche nell'ambito delle Commissioni di Partecipazione operanti a livello di Stabilimento/Unità Operativa.

I carichi di lavoro verranno pertanto definiti applicando una metrica di lavoro che tiene conto di tutti gli elementi obiettivi che globalmente influiscono sulla prestazione lavorativa e, per quanto riguarda il rilievo con elementi normalizzati, prevede, per la definizione dei tempi di lavorazione, l'impiego di un nuovo sistema derivato dall'MTM, internazionalmente certificato.

L'applicazione della nuova metodologia sarà preceduta dalla comunicazione alle Organizzazioni Sindacali secondo la procedura prevista dall'Art. 1 Disciplina Speciale - Parte Prima del vigente CCNL ed illustrata, oltre che ai componenti delle Commissioni Fabbrica Integrata di Stabilimento, alle Organizzazioni Sindacali in un apposito incontro al quale parteciperanno esperti aziendali qualificati in materia.

Strutture Centrali

Per le Strutture Centrali e Commerciali dell'area Torinese, viene riconfermato il ruolo fondamentale delle stesse, nell'ambito dell'organizzazione per Business Unit che l'Azienda si è data già nel corso del 2002, nelle attività di governance volte a garantire le opportune sinergie necessarie ad uno sviluppo armonico ed efficace del business.

Inoltre per quanto concerne le attività di progettazione, sperimentazione e sviluppo prodotto l'Azienda intende salvaguardare il patrimonio di conoscenza e di capacità tecniche specifiche allocate sull'area di Torino: requisito indispensabile per il perseguimento dell'obiettivo di valorizzazione e sviluppo dei propri prodotti in termini di innovazione, affidabilità, prestazioni e qualità.

In tal senso anche per la realizzazione degli obiettivi di rinnovo della gamma prodotto dei propri marchi è peraltro interesse dell'Azienda, pur nell'ambito di politiche di prodotto differenziate, cogliere le sinergie competitive e le opportunità offerte dall'alleanza con General Motors, con particolare riguardo a ciò che attiene lo sviluppo delle piattaforme.

Le strutture di progettazione, sperimentazione, ingegnerizzazione e sviluppo prodotto dovranno quindi essere caratterizzate da un elevato livello di competitività in termini di implementazione delle competenze professionali necessarie al fine di rispondere tempestivamente alle esigenze specifiche richieste, da un lato dalla costante necessità di valorizzazione e miglioramento del prodotto in esercizio e, dall'altro, dalle iniziative finalizzate alla progettazione ed industrializzazione dei nuovi modelli.

In particolare nelle aree tecniche di innovazione, progettazione e ricerca, attesa la rilevanza delle stesse nel complessivo piano di ripresa dell'Azienda, oltre al programma specifico di formazione predisposto per migliorare le attuali competenze delle risorse dedicate, si darà corso anche all'inserimento di giovani ingegneri e diplomati tecnici per potenziarne le attività.

Sistema partecipativo

La Parti, ritenendo che il proficuo funzionamento di un sistema di relazioni sindacali di tipo partecipativo, sia basato sulla possibilità di un corretto confronto nell'ambito degli organismi definiti, teso ad ampliare i momenti e le sedi di dialogo ed a ridurre le occasioni conflittuali, caratterizzato anche da un opportuno livello di condivisione delle informazioni e delle argomentazioni oggetto del confronto, convergono infine che, in considerazione dell'importanza della tematica della organizzazione del lavoro e dell'evoluzione metodologica dei criteri relativi alla definizione dei tempi di lavoro, anche in correlazione all'innovazione tecnologica avvenuta sia sul versante del prodotto che del processo, sia necessario predisporre gli adeguati strumenti volti a perseguire tali risultati.

A tal fine, nell'ambito del più complessivo piano di formazione predisposto dall'Azienda, verrà realizzata una specifica iniziativa formativa sulle tematiche dell'organizzazione del lavoro e della metrica del lavoro orientata ai componenti della R.S.U. di Stabilimento.