

# **RINNOVO CONTRATTO INTERNO 2007**

## **Bozza di piattaforma**

---

### **1) Forme contrattuali**

#### **consolidamento del rapporto di lavoro**

Crediamo che ogni lavoratore abbia il diritto di poter gestire in maniera serena il proprio futuro. Già nel precedente contratto abbiamo cercato di porre dei paletti rispetto all'uso dei contratti cosiddetti atipici. La maggioranza dei nuovi contratti di lavoro vengono stipulati in questo modo e questo è valso anche per le assunzioni effettuate dalla SIAE. Noi riteniamo che debba essere ulteriormente rafforzato il concetto per cui il ricorso a questa tipologia di contratti deve essere limitato a circoscritte situazioni determinate da contingenze che non si prevede possano ripetersi. Non riteniamo quindi corretto l'utilizzo di contratti precari in fase d'inserimento ma, al limite, per rispondere a picchi di lavoro o mansioni presenti in azienda "una tantum".

Pertanto chiediamo:

- la conferma del non utilizzo, senza limiti temporali, delle nuove forme contrattuali chiamate lavoro intermittente e job sharing.
- di portare i limiti massimi a 12 mesi consecutivi e 24 mesi per sommatoria entro cui l'Azienda s'impegna a formulare una proposta di lavoro a tempo indeterminato confermando il diritto di precedenza all'assunzione dei contratti a termine
- di ridurre la percentuale massima annua di occupati con le forme contrattuali a termine al 10% calcolata sul singolo reparto.
- **che vengano fornite alle RSU maggiori e dettagliate informazioni sulle nuove assunzioni (mansioni, numero, reparto, motivazioni, livello, tipo e durata di contratto)**

#### **part-time**

- chiediamo di aumentare la percentuale dei lavoratori aventi diritto all'accesso al contratto part-time dal 4% al 6% mantenendo il diritto di precedenza per le motivazioni riportate dal CCIA 2000 (punto 8.1)
- chiediamo di elevare a 14 anni l'età dei figli per aver diritto ad accedere al part time
- chiediamo che ai lavoratori venga garantita la possibilità del passaggio dal part-time di 4 ore anche a quello di 6 ore

## 2) Inquadramento

L'attuale sistema d'inquadramento unico ci pare datato anche se contiene principi che riteniamo di confermare. Rispetto al 1973, suo anno di nascita, il modo di lavorare è sicuramente mutato e richiede caratteristiche professionali diverse. Segnali da più parti ci portano a pensare che un suo rinnovamento possa essere affrontato con il prossimo contratto nazionale. Riteniamo però necessario ribadire l'importanza della contrattazione aziendale nell'applicazione dello stesso che non può quindi essere unilaterale.

Pertanto chiediamo:

- la verifica delle situazioni d'inquadramento individuali
- definizione della tempistica nel percorso professionale fino al IV° livello.
- definizione dell'inquadramento dei tutor formativi

## 3) Formazione

Si sta sempre più diffondendo la consapevolezza della necessità di una formazione continua. Riteniamo di aver dato il nostro piccolo contributo con le contrattazioni passate. Non bisogna fermarsi. Diamo un giudizio positivo sulla fase sperimentale presente nel precedente contratto che, per l'importanza ed interesse suscitati, ha avuto bisogno di un finanziamento superiore a quanto concordato. La Direzione Aziendale da una parte ha sostenuto economicamente la sperimentazione di una formazione gestita direttamente dai lavoratori, dall'altra, quella di sua competenza continua ad essere sicuramente al di sotto delle attese e delle necessità.

Pertanto chiediamo:

- che la formazione "autogestita" dai lavoratori non sia più sperimentale ma di prassi aziendale
- che il budget erogato per la formazione "autogestita" sia elevato a 25.000 € con le precedenti modalità
- la possibilità di poter utilizzare i computer aziendali inutilizzati per poter svolgere i corsi di Informatica
- che vengano estesi con più capillarità i corsi d'inglese aziendali sia in produzione che in collaudo

## 4) Diritti sindacali

La costituzione e le leggi che la applicano garantiscono che l'attività sindacale sia parte integrante dell'attività lavorativa.

Rimaniamo convinti che debba essere considerata tale affinché i lavoratori abbiano una dignità contrattuale non determinata esclusivamente delle singole posizioni di forza momentanee generate dal mercato del lavoro. Crediamo che solo un continuo rapporto dialettico tra azienda e lavoratori possa essere di stimolo ad un reale progresso della società.

Pensiamo quindi che occorra offrire le condizioni, le informazioni e i mezzi affinché le rappresentanze dei lavoratori possano svolgere al meglio il loro mandato. Pertanto chiediamo:

- il trascinarsi all'anno successivo delle ore di permesso non utilizzate
- l'aggiornamento attrezzatura informatica e un collegamento internet utilizzando una linea veloce (ADSL)
- una fotocopiatrice o massimale annuo di fotocopie che la RSU può fare in azienda
- doppia linea fax / telefono
- una bacheca sindacale nell'intranet aziendale e, in applicazione al punto 3.3 comma 2 CCIA2000, che tutte le RSU vengano logate nella rete aziendale

## **5) Ambiente salute e sicurezza**

L'attività lavorativa si deve svolgere in una situazione di assoluta sicurezza, in un ambiente confortevole e senza che sia messa in discussione la salute psicofisica di ogni lavoratore. Questo deve essere il presupposto di qualsiasi lavoro. A questo scopo è necessario rafforzare l'attività degli R.L.S. e risolvere in modo strutturale la situazione del microclima in numerose aree aziendali. Non riteniamo accettabile che si ridicano i costi peggiorando gli standard della qualità degli ambienti di lavoro.

Pertanto chiediamo:

- che vengano migliorate strutturalmente le condizioni climatiche in tutta l'azienda (compresa la sala RSU)
- che venga stabilita una procedura di controllo igienico per il ricevimento e lo stoccaggio degli apparati e dei materiali provenienti dall'esterno
- la sostituzione degli attuali monitor con gli LCD per i lavoratori che li utilizzano per più di 4 ore giornaliere
- di analizzare le singole mansioni aziendali al fine di rilevare i lavoratori videoterminalisti definendo tali quelli che utilizzano il monitor per più di 4 ore giornaliere, anche non consecutive, ai quali poter applicare coerentemente le vigenti norme.

## **6) FAS**

Chiediamo di aumentare a 50 le ore a disposizione dei lavoratori eletti nel consiglio d'amministrazione del FAS

## **7) Assicurazione sanitaria**

Chiediamo che vengano mantenute le attuali coperture assicurative

## 8) Diritti individuali

Riteniamo che non debba esistere nessun'attività economica che non consideri innanzi tutto la singola persona calata nel contesto in cui vive. Se così non fosse si perderebbe la ragione ultima dell'attività stessa.

Perciò noi diamo molta importanza a questo capitolo che considera il singolo lavoratore, la sua dignità, i suoi rapporti familiari e sociali sia dentro che fuori il luogo di lavoro.

Siamo convinti della necessità di adeguare il sistema dei permessi individuali alle nuove esigenze che le famiglie hanno nella cura dei propri figli.

Crediamo inoltre che, data la costante evoluzione dei sistemi informatici, il rispetto della dignità di ogni lavoratore passi, oggi ancor di più, attraverso l'applicazione dell'art.4 della legge 300/70 che evita la sindrome del "grande fratello".

Infatti, pur riconoscendo la necessità dell'Azienda di linearizzare il processo produttivo, con la possibilità di rintracciare durante le varie fasi di lavorazione i singoli prodotti e di costruire un costo medio della commessa in produzione, consideriamo non solo superfluo ma illecito la costituzione di un legame informatico esclusivo tra lavoratore e l'attività che sta svolgendo. Pertanto chiediamo:

- che durante la maternità facoltativa al genitore venga riconosciuto il 30% dei premi aziendali e delle mensilità aggiuntive
- la parificazione operai/impiegati del trattamento durante la sospensione del lavoro a causa di forza maggiore (alluvione ecc.)
- permessi retribuiti per accompagnare alle visite mediche i figli non autosufficienti
- aumentare di 15 minuti la pausa pranzo per i disabili
- il frazionamento delle ferie a mezz'ora illimitato

### **controllo a distanza**

- chiediamo la criptazione di quelle informazioni che consentono di identificare i legami tra i singoli lavoratori, i computer utilizzati e le commesse sulle quali operano. L'eventuale de-criptazione sarà possibile per le cause che si identificheranno solo con una "chiave" in possesso per la metà dalla DA e metà dalle RSU
- chiediamo che non sia possibile il controllo delle e-mail da parte dell'azienda se non nel caso in cui vi sia una e-mail collettiva legata alla funzione, al reparto o all'attività che si svolge (ad esempio l'e-mail intitolata "tecnici di laboratorio") ritenendo personale e quindi intangibile l'e-mail riferita ad una persona fisica.
- chiediamo che i siti internet visitati, dal personale con l'autorizzazione ad accedere ad Internet, restino in "memoria" per un massimo di 15 minuti dopodiché verrà cancellata la possibilità di rintracciarne l'utilizzo.

## 9) Trasferte occasionali o missioni

chiediamo:

- l'adeguamento dell'indennità di trasferta
- il recupero di una giornata di ferie se il viaggio avviene di domenica
- che venga tutelata la salute dei lavoratori
- che non ci sia l'obbligo di aderire alle trasferte
- che venga effettuata la valutazione delle indicazioni fornite dalle tabelle dai Ministeri degli Esteri e Salute sui paesi a rischio.

## 10) Trasporti e parcheggi

Crediamo che occorra fare ulteriori passi nell'affrontare la questione della mobilità, anche in accordo con le pubbliche istituzioni, incentivando l'uso di mezzi pubblici o di mezzi con un basso impatto ambientale. Non è più possibile continuare a ritenere o che la questione ambientale riguardi gli altri, o, d'altro canto, che la si possa affrontare con singoli comportamenti virtuosi. Le aziende devono assumersi delle responsabilità dato che gran parte del traffico è da attribuire al viaggio per recarsi al lavoro.

Pertanto chiediamo:

- che la SIAE microelettronica aderisca al bando provinciale "Consorzio Aziendale" per il trasporto sostenibile
- che tutti i turnisti del II° turno abbiano il diritto al parcheggio interno
- un parcheggio più grande e coperto per moto e bici in tutte le palazzine
- di verificare la necessità di un pulmino aziendale di maggior capacità

## 11) Orario

Questa è sempre stata una materia centrale nella nostra contrattazione aziendale.

Vogliamo confermare questa centralità proseguendo in un percorso già tracciato di una sempre maggior autonomia d'ogni singolo lavoratore nella gestione dei propri tempi.

Pensiamo, infatti, che diversi modi di rapportarsi al lavoro e di collocarlo nella propria vita debbano avere diritto di cittadinanza. Riteniamo sempre meno praticabile una rigidità che si scontra quotidianamente con esigenze che mutano in tempi anche ristretti. Crediamo necessario

quindi costruire un quadro normativo entro cui ogni singolo lavoratore possa giostrarsi in funzione delle proprie esigenze, siano queste più ferie o più disponibilità quotidiana di tempo, oppure un orario più anticipato o posticipato.

Grande attenzione deve essere posta nel dare normative certe a chi viene comandato al lavoro a turni, realtà sempre più presente in SIAE, offrendo ragionevoli garanzie a chi si trova in difficoltà

Pertanto chiediamo:

- che venga data la possibilità ai lavoratori di scegliere annualmente tra due opzioni d'orario:
  - A)** mantenere l'attuale orario con riduzione giornaliera (7,75)
  - B)** lavorare 8 ore dal lunedì al giovedì e 7,25 al venerdì accumulando un'ora alla settimana di Permessi Anni Retribuiti
- che l'istituto della "banca ore" sia senza la franchigia di 32ore
- che ci sia la possibilità del recupero del ritardo dopo la pausa pranzo minuto per minuto fino a 15 minuti
- che la flessibilità dell'orario d'ingresso sia dalle 7,45 alle 8,45
- l'aumento dell'indennità turni
- l'ultrattività dell'accordo sui turni
- l'esonero dall'obbligo dei turni della madre e/o del padre con figli con età uguale o inferiore ai 3 anni
- l'esonero dall'obbligo dei turni dei lavoratori che abitino oltre limiti spaziali e temporali da stabilire
- che il lavoratore comandato a turni venga avvisato con almeno tre settimane d'anticipo.
- che l'esame congiunto previsto dal CCNL con le RSU venga effettuato preventivamente all'avviso del singolo lavoratore
- che vi siano tempi minimi e stabiliti di effettiva effettuazione dei turni

## 12) Salario

Crediamo che debba essere riconfermato lo schema delle richieste salariali attuato nell'ultima contrattazione aziendale ovvero che debbano essere confermati gli attuali livelli salariali, difendendoli dall'erosione dovuta all'inflazione e stabilire un nuovo premio di risultato. Gli indici di quest'ultimo però non dovranno essere stabiliti con quattro anni di anticipo dato che nessuno è in grado di fare previsioni di così lungo termine, ma rivedendo gli obiettivi anno per anno.

Pertanto chiediamo:

- il consolidamento delle una-tantum 2004/2006: 45 € mensili da erogare il 01/01/07
- il recupero dell'inflazione per il III° elemento + l'ex-premio + feriale ex PdR: 25 € mensili da erogare 01/01/2007
- il consolidamento della media dei PdR erogati: 36 € mensili da erogare 01/01/2008 (la quota è indicativa in quanto il PdR 2007 deve essere ancora erogato)
- la definizione di nuovi indici per stabilire il nuovo PdR che abbiano una gradualità di erogazione che non preveda l'erogazione uguale a zero e che possano essere variati di anno in anno secondo gli obiettivi che si valuta di poter raggiungere
- un nuovo PdR di 1000 € annui da erogare entro il 15 luglio 2008

**FIOM-FIM e le RSU siae microelettronica**

## **MODIFICHE ALLA PIATTAFORMA RIVENDICATIVA DEL CCIA 2007**

**I lavoratori della SIAE Microelettronica riuniti in assemblea mercoledì 29 novembre 2006 hanno dato indicazione alle RSU di apportare le seguenti modifiche alla BOZZA delle PIATTAFORMA RIVENDICATIVA del CCIA 2007**

pertanto si richiede che:

**1)** i lavoratori turnisti del I°turno abbiano la possibilità di recuperare gli eventuali ritardi della mattina, compiuti durante la settimana (minuto per minuto), nel corso della settimana successiva effettuando il II°turno per un massimo di trenta minuti anche come sommatoria di più ritardi (minuto per minuto)

**2)** i lavoratori che effettuano i corsi di formazione autogestita abbiano la possibilità di usufruire di un monte ore, per svolgere la stessa, durante l'orario di lavoro. Il monte ore indicato è di 600 ore facenti parte delle ore a carico dell'azienda ma da svolgere su indicazione delle RSU (punto2 lett.h CCIA2000)

**I lavoratori della SIAE Microelettronica  
riuniti in assemblea**