

Piattaforma per nuovo CCIA

01/07/2011- 31/12/2014

Abbiamo deciso di presentare una piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) scaduto il 30 giugno 2011.

Il dibattito sull'assetto contrattuale in Italia è attualissimo e tutt'ora aperto.

Crediamo vada riaffermato con forza il valore della contrattazione collettiva a salvaguardia degli interessi di chi lavora.

In questa direzione vogliamo dare il nostro contributo rivendicando il rinnovo contrattuale convinti che la contrattazione aziendale non possa esimersi da una contrattazione più generale e di livello nazionale.

Con questa piattaforma vogliamo inoltre affermare che il buon funzionamento di ogni azienda, condizione basilare per garantire i livelli occupazionali, non lo si ottiene azzerando la soggettività contrattuale e i diritti dei lavoratori ma riconoscendo la partecipazione come elemento centrale del raggiungimento di risultati economici positivi.

E' sotto gli occhi di tutti il disastro generato da chi in questi anni ha creduto che bastasse zittire i lavoratori per realizzare profitti.

La partecipazione deve però essere il frutto di una pratica democratica, cui peraltro siamo abituati da anni, che deve essere il fondamento della piattaforma stessa e del prossimo contratto aziendale. Per noi la democrazia non è un optional.

Nel merito, sulla base anche dell'andamento della scorsa vigenza contrattuale, crediamo sia necessario affrontare le seguenti questioni:

- va corretta la distorsione del ricorso sistematico e praticamente esclusivo ai contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale. Questa forma di contratto è stata pensata per rispondere a possibili picchi di lavoro, ovvero per la flessibilità, invece è stata usata come forza caudina nei confronti dei neo assunti generando precarietà
- va riconfermata l'esperienza della formazione. E' stata una scommessa vinta per la qualità dei corsi e della partecipazione che ha visto coinvolto un numero elevato di lavoratori nonostante la necessità di ricorrere all'impiego del proprio tempo libero.
- devono essere ulteriormente allargati i diritti individuali dei lavoratori e la possibilità della gestione dei tempi per la loro vita per meglio far combaciare la vita privata con l'attività lavorativa, convinti come siamo della necessità di una migliore condizione psico-fisica del lavoratore e della affermazione di situazioni di diritto rispetto a elargizioni paternalistiche.
- vanno date certezze normative condivise a tutte le figure professionali presenti in azienda
- riteniamo vada affrontato il tema della mobilità casa-lavoro, sempre più pesante per il suo impatto economico sul salario e per il suo impatto con l'inquinamento dell'ambiente, a Milano e hinterland particolarmente critico, cogliendo l'opportunità offerta da ATM e dallo Stato in termini di deduzioni fiscali.
- vanno adeguati i diritti sindacali alle nuove tecnologie sia per la pratica vera e propria sia tenendo conto delle enormi quantità di informazioni che consentono di raccogliere
- devono essere adeguati i salari confermandone il valore reale raggiunto in questi anni e prevedendo una loro ulteriore crescita.

Premessa:

non siamo disponibili a derogare in peggio rispetto a leggi e contratti ci impegnamo a sottoporre a referendum vincolante ogni ipotesi di accordo a tutti i lavoratori

1) Forme contrattuali:

- il contratto a tempo indeterminato deve continuare ad essere il contratto di riferimento e le assunzioni in azienda avverranno esclusivamente con contratto indeterminato, determinato, somministrazione.
- per i lavoratori precari assunti in SIAE prevedere un miglioramento del diritto di precedenza per le assunzioni a tempo determinato ed indeterminato, a parità di mansioni, introducendo limiti temporali e forme trasparenti di accessibilità per usufruire di tale diritto.
- chiediamo che la percentuale massima di occupati con le nuove forme contrattuali calcolandola sul singolo reparto/area sia del 15% mantenendo il 10% aziendale
- considerando i contratti di consulenza saltuari e limitati, occorre prevedere un affiancamento al consulente affinché quest'ultimo garantisca un trasferimento di conoscenze in maniera documentata (es.: report tecnici da diffondere nell'area di competenza)
- chiediamo che venga elevata a 14 anni l'età del figlio per il diritto al part time e all'8% la percentuale massima di lavoratori che possano accedere a tale diritto

2) Inquadramento:

- ribadire la verifica delle situazioni individuali
- prevedere il superamento del 6° livello per i responsabili dei reparti dell'area produttiva

3) Formazione:

- la formazione autogestita viene confermata in via definitiva con un budget di 20.000 €/anno
- i computer dell'internet-point verranno aggiornati (hardware/software)
- la possibilità strutturale di poter utilizzare le aule SIAE attrezzate con nuove tecnologie per i corsi autogestiti
- realizzazione di corsi generalizzati e documentazione operativa per l'utilizzo di SAP

4) Diritti sindacali:

- adeguamento dei diritti sindacali alle tecnologie in uso in SIAE
- maggiori e dettagliate informazioni alla RSU sullo sviluppo tecnologico, nuovi prodotti, strategie commerciali ed industriali (ciclo produttivo "decentramento" nel mondo)

5) Ambiente salute e sicurezza:

- miglioramento condizioni climatiche e sanitarie aziendali
- accordo di clima nelle relazioni aziendali

6) Mensa:

- verifica budget e standard qualitativi (report aziendali e commissione mensa); valutazione revisione layout e introduzione del IV° turno mensa

7) FAS:

- aumento del budget (contributo asili nido) e delle ore annue a disposizione del FAS

8) Assicurazione sanitaria Unisalute:

- miglioramento prestazioni sanitarie assicurate

9) Diritti individuali:

- maternità/paternità facoltativa: integrazione al 50% ; i 3 mesi successivi diventino diritto
- da 2 a 4 i permessi per accompagnare alle visite mediche i figli e i genitori non autosufficienti
- valutare percentuale a carico dell'azienda per voucher per babysitter durante i periodi di chiusura scolastica

10) Trasferte:

- adeguamento indennità di trasferta (21€ Italia - 42€ estero) e profilassi sanitaria

11) Impiantisti:

- definizione delle condizioni normative e contrattuali condivise per i lavoratori impiantisti

12) Orario:

- Orario d'ingresso flessibile dalle 7,30 alle 9,00

13) Ferie:

- Riconoscimento della malattia anche se ferie non collettive
- chiusura aziendale la settimana di ferragosto o minimizzare le percentuali di presenza
- conferma dell'accordo e della consuetudine aziendale per cui il 24 dicembre è una giornata retribuita anche se cadente di sabato o domenica
- festa Patrono se spostato alla domenica diventa giorno di ferie
- per il ricongiungimento familiare dei lavoratori extracomunitari possibilità di sommare le ferie residue dell'anno precedente

14) Trasporti e parcheggi:

- adesione al piano pass-mobility ATM
- parcheggio più grande e coperto per moto e bici in tutte le palazzine e più posti per turniste

15) Salario:

- Recupero inflazione dal 1/1/2007 al 30/06/2011= 50€ a titolo di rivalutazione della parte consolidata del PdR e 3° elemento a partire dal 1/07/2011
- PdR 2011 pagato 2012 = 2.000€ forfettario
- Consolidamento PdR anni 2008/2009/2010/2011/2012 = 90€/mese dall'01/01/2013
- Nuovo PdR con un dato di partenza del 2012 pagato nel 2013 non inferiore a 1.300€ da definire gli indici/obiettivi e la crescita della quota PdR per gli anni successivi.
- Dopo il V° scatto d'anzianità, ogni 3 anni aumento 2% paga base

16) Ultrattività CCIA (vedi art.25 "Sintesi CCIA 2009")

17) Spese di stampa del CCIA (vedi art.25.1 "Sintesi CCIA 2009")



25-28-29 NOVEMBRE 2011

REFERENDUM

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

01/07/2011 ÷ 31/12/2014

APPROVAZIONE IPOTESI PIATTAFORMA CCIA

dalle 12⁰⁰ alle 14⁰⁰ presso la mensa