

## **Piattaforma Contratto Interno 2003**

---

Le RSU ritengono necessario confermare la validità del doppio livello di contrattazione. Solo così si può rafforzare la partecipazione democratica reale rispondendo nel modo più adeguato alle esigenze specifiche dell'Azienda e dei Lavoratori.

Il confronto tra i diversi soggetti che compongono l'Azienda può generare nuovi equilibri che portino nuove fasi di sviluppo, che non debbano pesare sulle spalle di singoli pezzi d'azienda, a cui tutti devono poter accedere.

Per ultimo riteniamo la contrattazione aziendale il vero banco di prova delle RSU, cellule prime di tutte le organizzazioni sindacali, che nel confronto con la palpabile realtà possono verificare le loro idee e la loro rappresentatività correggendo, se è il caso, le pericolose derive ideologiche.

Invitiamo quindi tutti i lavoratori a sostenere questa piattaforma non delegando passivamente ma seguendo le diverse fasi del confronto aziendale in prima persona.

L'espressione concreta della soggettività di ognuno di noi è la nostra vera forza.

## Soggetti destinatari

Il seguente contratto si applica a tutte le forme contrattuali presenti in azienda

## Rapporto di lavoro (contratti atipici)

Crediamo sia un nostro dovere cercare in ogni occasione di dare la possibilità a tutti i lavoratori di pianificare serenamente la propria vita basandola su certezze e non sulla precarietà. La mancanza di sicurezza nei rapporti di lavoro, abbinata ad un mercato di lavoro asfittico e con un tasso di disoccupazione mediamente più alto degli altri paesi europei, comporta una difficoltà a gestire in maniera serena il proprio futuro. Tale processo ritarda l'emancipazione dei giovani dalle famiglie d'origine.

L'impossibilità di poter ottenere un'indipendenza economica certa che possa far fronte alla creazione di una propria famiglia induce un processo d'invecchiamento della società che si ripercuote sugli equilibri sociali.

Questa situazione di precarietà porta ad un indebolimento della dignità del lavoratore che si trova in una situazione di evidente ricatto e nell'impossibilità di ottenere ed esigere i propri diritti.

Per questi motivi riteniamo che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta un diritto irrinunciabile per tutti i lavoratori.

A sostegno di ciò, anche la Comunità Europea, con una propria direttiva, ha sancito che il contratto di lavoro a tempo indeterminato sia il rapporto di riferimento.

Riteniamo doveroso impegnarsi per far avere ai lavoratori con contratti atipici, che collaborino con l'Azienda, quanto segue:

- Definire tempo massimo dei contratti a termine in qualsiasi fattispecie definiti (CO.CO.CO. ecc) e dei lavoratori in prestito ecc.
- La percentuale massima di lavoratori con contratti atipici non dovrà superare il 2% in azienda
- Dopo 8 mesi, anche come somma di periodi ad intermittenza nell'arco dei 4 anni, il lavoratore atipico sarà assunto a tempo indeterminato a parità di qualifica
- I lavoratori a termine non potranno essere sostituiti da altri lavoratori a termine per la stessa posizione lavorativa
- Tutti i CO.CO.CO hanno diritto alla normativa per malattia - infortuni - ferie – congedi - orario ecc. previste dal CCIA.
- Il compenso globale minimo, per l'attività svolta, dovrà essere pari al costo globale di un lavoratore dipendente con pari qualifica e mansione
- I lavoratori e le lavoratrici con contratti atipici non potranno essere adibiti alla copertura esclusiva delle lavorazioni che vengano svolte in orari disagiati, notturni e festivi
- A tutti i lavoratori con contratto a termine e CO.CO.CO. si applica la Legge 300/70 Statuto dei Lavoratori
- Gli eventuali processi d'appalto, di terzizzazione e di frazionamento aziendale non possono produrre svantaggi per i lavoratori nell'applicazione dei diritti previsti dallo Statuto dei Lavoratori e le normative CCIA.

## Ambiente salute sicurezza

Riteniamo prioritario per qualunque attività lavorativa il rispetto del benessere dei lavoratori addetti.

Sembra una banalità ma nella pratica ci accorgiamo che non è così dato che le situazioni di malessere sono più diffuse di quanto sembri.

Nel nostro campo la nocività molte volte non è immediatamente apparente ma subdola e di difficile evidenziazione.

Con la legge 626 sono stati fatti buoni passi ma a nostro avviso è necessario che gli RLS dispongano di maggiori strumenti per sensibilizzare sia l'azienda sia i lavoratori su queste tematiche.

Chiediamo quindi:

- Un monte ore di assemblee generali pari a 2h annue
- Che i 2582 € per la formazione siano utilizzabili anche per l'informazione dei lavoratori (opuscoli / medici in assemblea ecc.)
- Che il monte ore di permessi retribuiti per la formazione degli RLS passi dagli attuali 5 giorni a 9 giorni (3 per ogni RLS)
- Introduzione dell'“Accordo di clima” proposto dagli RLS
- Creazione di un locale docce
- Piano di lavoro per rendere omogenea la temperatura ed il microclima nelle aree aziendali

## Inquadramento

Riteniamo necessario dare compimento al lavoro svolto nel quadriennio scorso completando l'analisi dell'azienda nelle singole posizioni di lavoro arrivando così alla definizione di un nuovo impianto d'inquadramento aziendale che superi le vecchie norme, che sia più rispondente alla realtà odierna del ciclo produttivo e del modo d'approcciarsi al lavoro di ognuno di noi, che dia ad ogni lavoratore un percorso di carriera e sviluppo professionale esigibile e strutturato.

Chiediamo che:

- Il nuovo inquadramento aziendale comporti una quota di salario da definire
- L'inserimento in azienda dei lavoratori diplomati venga effettuato al 4° livello impiegatizio
- Il raggiungimento del 4° livello operaio sia certo, legato alla sola maturazione di una esperienza temporale.
- Vengano definiti i profili professionali operai di 5° e 6° livello
- Dopo 10 anni d'inquadramento allo stesso livello, un lavoratore possa richiedere e ottenere la definizione di un percorso di sviluppo professionale
- Il passaggio di livello non comporti assorbimenti dal superminimo individuale
- Vi sia una verifica degli attuali inquadramenti professionali

## Formazione

Continuiamo a ritenere decisiva la formazione per l'intero sistema produttivo e, ancor di più, per la nostra azienda.

E' miope chi crede di "cogliere l'attimo" senza preoccuparsi di stare al passo dell'evoluzione tecnica e produttiva, così come di chi pensa di ottenere il massimo per un breve periodo da un lavoratore per poi parcheggiarlo emarginandolo scaricando sulle sue sole forze la necessità di una formazione continua.

Noi combattiamo questo modo di fare, lo riteniamo una odiosa forma di sfruttamento irrispettoso della persona umana. Lo riteniamo inoltre un approccio perdente nei confronti della competizione internazionale con conseguenze negative per tutti noi.

Ogni nuovo ciclo produttivo richiede necessariamente l'introduzione di nuove tecnologie sia nel prodotto che nel processo e ciò deve comportare necessariamente la formazione continua, generalizzata, dei lavoratori addetti.

Il puro taglio dei tempi delle singole mansioni è un'operazione misera e dal fiato corto. Con lo scorso contratto aziendale abbiamo iniziato a introdurre queste tematiche. Alcuni piccoli risultati ci sono stati ma noi li giudichiamo del tutto insufficienti e inadeguati alla problematica.

Pertanto richiediamo:

- La definizione di un nuovo monte ore di formazione
  - L'attivazione di meccanismi di garanzia sull'effettivo svolgimento della formazione
  - Che il resoconto aggiornato del Libretto personale di formazione, istituito con il precedente CCIA (punto 2 lett.M), venga consegnato a tutti i lavoratori una volta all'anno con la busta paga del mese di luglio
  - La creazione di un apposito ufficio gestito dalla DA che raccolga le richieste dei responsabili e dei lavoratori che organizzi corsi e che si occupi di formazione in generale
  - Creazione di una commissione di lavoratori che:
    - controlli l'effettivo svolgimento, la qualità e le modalità di erogazione della formazione
    - gestisca un budget annuo pari al valore della formazione non effettuata a partire da quella del quadriennio scorso per corsi scelti dai lavoratori.

## 150 ore

- superamento delle normative per l'utilizzo effettivo delle 150 ore anche per i corsi serali con permessi d'uscita retribuiti
- innalzamento fasce di utilizzo (da 150h a 250h fino alle superiori – 150h per i corsi universitari) e 3% di lavoratori che possano utilizzare detti permessi

## Biblioteca

- Valorizzazione dell'attuale biblioteca arricchendola di testi e riviste, pubblicizzando il suo contenuto favorendone l'utilizzo.

## Orario

Occorre considerare l'attività lavorativa una parte consistente degli orari che regolano la nostra vita.

Ci pare che la tendenza generale in atto della flessibilità degli orari decisa dalle Aziende non debba essere considerata a senso unico.

D'altra parte la specificità del nostro processo produttivo ci consente una maggior elasticità ed un regime d'orario adeguato alle esigenze del singolo lavoratore. Avanziamo quindi le seguenti richieste:

### Ferie:

- parificazione del trattamento di ferie degli operai agli impiegati dopo il 18° anno
- settimana in più di ferie per tutti dopo 25 anni d'anzianità SIAE
- conteggio delle ferie maturate in ore con conseguente godimento frazionabile al quarto d'ora

### Banca ore :

- superamento della franchigia di 32h (per dare la possibilità ai lavoratori di usufruire di un recupero compensativo di un'ora ogni ora di straordinario)
- la scelta del lavoratore di accantonare in Banca ore lo straordinario riguarda l'insieme delle ore effettuate nel mese
- le ore in Banca ore sono disponibili, per il lavoratore, a decorrere dal mese successivo all'accantonamento
- 

### Straordinario :

- gli straordinari verranno limitati ai massimi contrattuali facendo altresì modo che vengano rispettati gli accordi di trasparenza sugli stessi
- recupero in banca ore delle ore di lavoro straordinario del sabato e dei festivi dalla 6S in su

### Recuperi mezzogiorno :

- oltre l'ora min. per min. fino a 15minuti

### Turni :

- le eventuali modifiche e/o diverse distribuzioni degli orari di lavoro vanno comunicate e concordate preventivamente con la RSU fermo restando i limiti previsti dal vigente CCIA.

### Orario flessibile d'ingresso:

- 7<sup>45</sup> ÷ 9<sup>00</sup>

### 4h inventario Natale:

- recupero delle 4 ore dell'ex mezza giornata d'inventario.

## Diritti individuali

Riteniamo prioritaria l'attenzione alla singola persona, con la sua dignità, i suoi rapporti familiari e sociali dentro e fuori la fabbrica. Pensiamo quindi necessario che un contratto di lavoro tenga conto dei mutamenti della situazione culturale e sociale al fine di ricercare un equilibrio tra le esigenze del processo lavorativo e le esigenze individuali.

Ci pare quindi indubbio che un'azienda non svolge solo una funzione economica ma anche una funzione sociale a cui debba essere richiamata invitandola a destinare quote di ricchezza in tal senso

Pertanto chiediamo:

- Permessi retribuiti per accompagnare i familiari non autosufficienti, anche temporaneamente, alle visite mediche
- Scorporare dalla percentuale degli aventi diritto al part-time i lavoratori che ne usufruiscono in maniera strutturale.
- Eliminazione della trattenuta dovuta al mancato recupero dell'orario elastico in caso di malattia o indisposizione.
- L'inserimento in busta paga, ogni mese, delle informazioni necessarie all'esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi d'assenza per malattia.
- Opportunità di accedere al TFR una seconda volta con gli stessi criteri della prima
- 15 minuti di pausa mensa in più per i lavoratori disabili
- Superamento normativa divisione operai impiegati in caso d'interruzioni del lavoro non dovute al volere aziendale
- Verifica della possibilità d'accordo sulla materia del "Controllo a Distanza" tramite rete informatica (SISCAP – INTRANET – ecc.)

## Diritti sindacali

L'attività sindacale è parte integrante dell'attività lavorativa in ogni azienda. Deve perciò essere messa in condizione di poter essere svolta fornendo i mezzi adeguati per quantità e qualità in funzione anche della tipologia e della dimensione dell'azienda stessa.

Chiediamo quindi che:

- In applicazione del punto 3.3 secondo comma CCIA 2000 che le RSU vengano logate nella rete aziendale
- Vengano forniti i programmi necessari per l'uso del PC e di internet (antivirus ed aggiornamenti vari)
- Venga inserita una bacheca sindacale nelle rete intranet
- Sia istituita la possibilità di un totale trascinarsi delle ore di permesso sindacale non usufruite all'anno successivo
- Sia rinnovato l'arredamento della saletta RSU (sedie – tavolo riunione - ecc.)
- I delegati RSU, già forniti di pc, vengano logati nella rete aziendale
- Verifica ed eventuale integrazione dei diritti d'informazione in sede aziendale
- Si istituisca una contribuzione volontaria a favore della RSU

## **FAS**

A fronte dell'attuale tendenza politica a scaricare sul singolo individuo i costi per le cure sanitarie con un conseguente e prevedibile peggioramento della prevenzione e degli standard assistenziali pubblici, pur continuando a lottare per affermare il principio del diritto alla salute gratuito ed uguale per tutti, riteniamo necessario migliorare le attuali prestazioni sanitarie fornite dal FAS. Valutando però non adeguata l'attuale dotazione economica e la struttura organizzativa del FAS, per dare una risposta all'esigenza espressa, chiediamo:

- Verifica della possibilità di contrarre un'assicurazione di carattere sanitario. Questa assicurazione coprirà quelle spese sanitarie, ricovero ospedaliero – ticket - visite specialistiche - ecc., che normalmente non rientrano nei rimborsi del FAS. Il costo della stipula sarà a carico dell'Azienda.

## **Mensa**

Per rendere più agevole l'attuale Mensa Aziendale e per collaborare attivamente alla corretta fruizione dei pasti.

Riteniamo, inoltre, importante ribadire la necessità di un diretto controllo dei lavoratori sul servizio mensa che sia anche un referente immediato per la segnalazione di eventuali problemi.

Per tanto chiediamo:

- Razionalizzazione degli spazi
- Riscaldamento della tromba delle scale
- Valutazione eventuale 4° turno di mensa
- Corso di formazione e visita sanitaria per gli incaricati della Commissione Mensa a carico dell'azienda

## **Babysitteraggio**

Verrà formalizzata, previa l'indagine conoscitiva, una richiesta per l'istituzione di un servizio di "Baby-sitter" durante la chiusura delle scuole materne ed elementari

## **Trasporti**

Riteniamo sia doveroso, ed un fatto di civiltà, favorire l'uso dei mezzi a basso impatto ambientale quali cicli, motocicli e mezzi pubblici e collettivi.

Pertanto chiediamo:

- Adeguamento al reale numero di utenti delle dimensioni dei parcheggi coperti per moto e bici
- Ogni lavoratore che utilizzi tali parcheggi deve avere la possibilità di aprire i cancelli con il badge personale
- Revisione fermate orari e dimensioni del pulmino aziendale

## Salario

I buoni risultati economici dell'ultima vigenza contrattuale (1998 –2002) testimoniati anche dal raggiungimento sostanziale dei premi di risultato previsti ci inducono a riconfermare lo schema salariale derivante dall'ultimo CCIA.

L'adeguamento all'inflazione reale e l'analisi dei bilanci ci inducono a chiedere un ritocco sostanziale delle quantità onde far sì che tutti i lavoratori possano beneficiare dell'aumento della ricchezza prodotta.

Per tanto si richiede:

- Il consolidamento della media dei premi di risultato ottenuti durante ultima vigenza contrattuale che equivale a €1272 suddividendolo in tredici mensilità.
- Un nuovo PdR, con revisione degli attuali indici, che abbia un valore medio, per i prossimi quattro anni, pari a €750 da cui eventualmente detrarre una quota necessaria per la stipula dell'assicurazione sanitaria

## Allegato 1 - Babysitteraggio

In relazione al rinnovo del contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA), le RSU intendono proporre l'istituzione di un servizio di **"Babysitteraggio"** con lo scopo di agevolare i genitori/lavoratori durante i periodi di chiusura delle scuole materne ed elementari.

Al fine d'inserire nella piattaforma rivendicativa una richiesta che sia il più possibile esaustiva e rispondente alle esigenze dei lavoratori si propone la seguente indagine conoscitiva:

Nome: ..... Cognome: .....

Reparto:..... Tel:.....

- **Sei interessato ad uno spazio con personale specializzato a cui affidare i propri figli durante i periodi di chiusura delle scuole materne ed elementari?**

solo in SIAE                      sia in SIAE che nelle vicinanze                      non sono interessato

- **Con quale tipologia d'orario usufruiresti del servizio di "Baby-sitter"?**

solo al mattino    tutto il giorno    per  
qualche ora

- **Pensi che tale istituzione debba prevedere il servizio mensa?**

si                      no

- **Indica l'età ed il numero di figli che usufruirebbero del servizio di "Baby-sitter"**

n°.....                      età ...../...../...../...../...../.....

**Consigli ed indicazioni:**

## **Allegato 2 - Accordo Sindacale CCNL LODO FIOM**

In attesa del rinnovo del CCNL, che coinvolga tutte le parti firmatarie del Contratto precedente (per Federmeccanica 8/6/1999), le RSU propongono la seguente intesa pre-contrattuale, scaturita dal confronto aperto sulla piattaforma presentata dalla FIOM CGIL.

### **Parte normativa**

La RSU e l'Azienda dichiarano il loro impegno a garantire l'ultrattività del CCNL 1999, così come richiesto dalla lettera FIOM datata 30/05/2003, ultimo firmato da FIM-FIOM UILM, fino a quando gli stessi soggetti sindacali non avranno definito il nuovo contratto. Tale impegno varrà anche a fronte di disposizioni legislative inerenti al Mercato del lavoro e dell'Orario di lavoro. In particolare l'attuale norma che regola l'orario di lavoro non subirà alcuna variazione mantenendo inalterato il concetto delle 40 ore settimanali suddivise nelle 5 giornate dal lunedì al venerdì.

### **Ambiente e sicurezza**

Fermo restando l'impegno reciproco di far fronte con ogni iniziativa tesa ad aumentare la sicurezza nei vari reparti aziendali, viene riconosciuta un'ora di assemblea retribuita per ogni anno, avente la funzione di informare i lavoratori circa gli impegni sulla tutela della salute e sulla tutela degli infortuni sul lavoro. Pertanto il monte ore annuale di diritto all'assemblea passa dalle attuali 10 ore a 11 ore.

### **Contratti atipici**

Ogni forma di contratto a termine attualmente regolamentata o che successivamente verrà utilizzata prevederà che dopo 8 mesi, anche se non consecutivi, sarà trasformata a tempo indeterminato.

L'azienda si impegna a comunicare alle RSU preventivamente gli inserimenti lavorativi e le tipologie di contratti stipulati, distinti per profili professionali e tempo di utilizzo.

### **Parte salariale**

Viene riconosciuto un aumento salariale di 135 euro mensili uguale per tutti, l'aumento sarà erogato in due tranches, la prima pari al 60% della cifra a giugno 2003. La seconda a inizio 2004 pari alla rimanente quota.

Con tale aumento si è proceduto al recupero integrale dell'inflazione pregressa, alla copertura dell'inflazione reale per gli anni 2003-2004 e ad un incremento in relazione alla produttività del settore.

Qualora si giungesse alla firma da parte di FIM – FIOM - UILM o anche della sola FIOM del rinnovo del CCNL le parti si danno reciprocamente atto di incontrarsi per procedere all'armonizzazione dei trattamenti, definendo fin da ora che non vi potrà essere nei confronti dei lavoratori nessun conguaglio negativo.

## Una tantum

Le parti concordano il pagamento di una UNA TANTUM da dividersi in due tranches riproporzionate.

Per quanto qui definito le RSU aziendali dichiarano conclusi gli scioperi articolati effettuati che rispondono agli argomenti citati fatta eccezione per tutti gli scioperi di carattere nazionale.

Inoltre le RSU a sostegno del Contratto Nazionale per tutti i lavoratori della categoria si impegnano nel rapporto con i lavoratori ad una sottoscrizione per finanziare la Cassa di Resistenza.

A tale proposito l'Azienda si rende disponibile, a fronte della raccolta di firme di adesione dei lavoratori, a trattenere nella retribuzione del mese di ..... 4 ore per lavoratore da versare direttamente sul conto corrente stesso.

Cologno M.<sup>se</sup> li ...../...../.....

La Direzione Aziendale

Le RSU

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....