

**SIMAV S.p.A.****Piattaforma Contrattuale  
II° livello****Le ragioni**

Il rinnovo della contrattazione aziendale rappresenta un'importante occasione per dare risposta alle aspettative e ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e per consolidare e far crescere la presenza del Sindacato nei luoghi di lavoro.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro e degli sviluppi professionali, l'allargamento dei diritti collettivi e individuali e la distribuzione di quote di incremento salariale legate al miglioramento delle *performances* aziendali sono i terreni di intervento privilegiati della contrattazione aziendale; tutto ciò - affrontato in un rapporto diretto e di partecipazione con le lavoratrici ed i lavoratori e in un contesto aziendale concreto e conosciuto - misurerà la nostra capacità di rappresentare i mutamenti intervenuti nelle aziende e i bisogni vecchi e nuovi che esprimono le lavoratrici ed i lavoratori.

**Premesse di quadro**

La presentazione della piattaforma rivendicativa di SIMAV S.p.A. cade in un momento che necessita di una speciale attenzione, in quanto caratterizzato da importanti novità per quanto riguarda le prospettive strategiche, industriali, economiche e produttive della stessa.

Nell'ambito delle continue evoluzioni del settore di riferimento a livello nazionale ed internazionale, si conferma la tendenza delle aziende di affidare a partners esterni attività considerate accessorie. In questo scenario sarà necessario monitorare le potenzialità ed il ruolo strategico di SIMAV S.p.A., incrementando la sua capacità di penetrazione sul mercato all'esterno dell'ambito Finmeccanica, cogliendo l'opportunità di positive ricadute sulla qualità e sui livelli dell'occupazione, sullo sviluppo delle professionalità presenti all'interno dell'azienda.

In tale contesto va rivendicata maggiore incisività e determinazione per garantire le eccellenze previste, adeguati investimenti per il miglioramento delle prestazioni offerte, ultimazione dei processi di efficientamento aziendale e il monitoraggio dell'implementazione del nuovo modello organizzativo aziendale, che dovrà tener conto sia di eventuali situazioni di inefficienza non ancora risolte.

L'andamento di SIMAV S.p.A. fa registrare un miglioramento sia sotto il profilo gestionale che economico. Prova ne sono sia il raggiungimento del punto di pareggio del bilancio di esercizio già nel corso del 2003 (con un anno di anticipo rispetto al piano budget aziendale), sia i successivi

significativi incrementi dei risultati netti aziendali. Ciò è stato possibile anche in rapporto al positivo contributo dato dai lavoratori.

La piattaforma rivendicativa è stata elaborata tenendo conto anche di questo contesto.

<b>Richieste</b>
------------------

## **Politiche industriali**

Il piano strategico indica come prospettiva lo sviluppo delle attività di "global service" e logistica delle infrastrutture, di ingegneria e di "project management" ed ha introdotto a tal fine la suddivisione dell'organizzazione aziendale con una suddivisione in tre aree: commerciale, servizi, operazioni ed ingegneria, prevedendo lo sviluppo delle capacità sistemistiche, la fornitura di un adeguato sistema informativo, di formazione e di strumenti adeguati per migliorare l'efficienza delle singole unità operative.

## **Piano strategico**

In tale contesto, si richiede la definizione aggiornata del **Piano strategico e industriale** per i prossimi quattro anni, verificando lo stato di attuazione del piano strategico illustrato nel gennaio 2005, definendo le prospettive del gruppo, il ruolo delle unità operative e dei singoli bacini (missione industriale, area di eccellenza, competenze professionali e livelli occupazionali, ecc.).

Per ogni realtà dovranno essere definiti i relativi investimenti, definendo gli obiettivi di miglioramento e di sviluppo per mantenere e potenziare i livelli occupazionali (superando la logica che si limita all'assorbimento di attività e personale dei clienti di riferimento ed avviando una reale politica di nuove assunzioni), il presidio tecnologico ed i punti di eccellenza e rafforzando le missioni ad essi assegnate e le capacità industriali e produttive che caratterizzano sia le singole realtà, che la società stessa, a partire dalle necessarie verifiche sullo stato di attuazione di quanto annunciato e concordato in materia di consolidamento ed implementazione delle attività dell'azienda.

## **Sistema di relazioni**

Nel riconfermare quanto già previsto dall' accordo del 15 febbraio 2005, si richiede che, nell'ambito di incontri specifici, che si terranno sia a livello di Gruppo, di Bacino che di stabilimento, orientativamente due volte all'anno, siano affrontati temi quali: andamento delle diverse aree aziendali, dei singoli siti, nuovi programmi, qualità e quantità dell'occupazione (inquadramenti, livelli salariali, ecc.), decentramento e appalti. Nell'ambito del sistema di relazioni andrà consolidata e rafforzata l'interlocuzione con le RSU e le OO.SS. territoriali, con particolare attenzione a quanto previsto in materia di informazione preventiva in materia di lavoro straordinario.

## **Decentramento/Appalti**

Si richiede che la materia del decentramento e degli appalti venga attribuita come competenza a Commissioni Paritetiche da costituirsi a livello di stabilimento/bacino, definendo un'adeguata forma di coordinamento tra le stesse, al fine di evitare che a livello di sito ed a livello complessivo, si producano perdite di competenze, professionalità e know-how.

Inoltre, obiettivo di tali commissioni - sarà quello di monitorare - almeno semestralmente - l'effettivo rispetto delle norme su ambiente e sicurezza contenute nelle leggi e nei contratti, oltre che l'applicazione del CCNL e la possibilità di esercitare un reale controllo sul fatto che le

imprese cui vengono assegnati eventuali appalti, dispongano di risorse e strutture adeguate a svolgere le lavorazioni richieste, ciò al fine di evitare il ricorso ad eventuali sub-appalti.

L'azienda dovrà comunicare trimestralmente alle RSU e alle OO.SS. il ricorso a ditte in regime di appalto con informazioni specifiche su organici, missione produttiva, durata dell'appalto; effettivo rispetto delle norme legislative e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro con i propri dipendenti, con particolare attenzione alle questioni legate a salute, ambiente e sicurezza, all'esercizio dei diritti sindacali e ad un rigoroso rispetto di quanto previsto dal CCNL del settore merceologico di appartenenza.

Per quanto riguarda l'assegnazione di eventuali appalti, si richiede inoltre la definizione di una procedura vincolante e verificabile che, in caso di cambio di appalto, garantisca il mantenimento dei livelli occupazionali, nel rispetto delle normative contrattuali, di legge e previdenziali del settore merceologico di riferimento, con particolare attenzione a quanto previsto in materia di sicurezza sul lavoro.

## Lavori atipici

Nel confermare il contratto di lavoro a tempo indeterminato come strumento strategico per il mantenimento e lo sviluppo dei livelli occupazionali al fine di contenere il progressivo utilizzo di forme di lavoro atipico e, si rende necessario definire - in applicazione e in aggiunta di quanto a riguardo già previsto dalla normativa contrattuale - adeguate forme di garanzie e di protezione per i lavoratori interessati.

In particolare:

- A livello centrale dovranno essere concordati:
  - tipologia dei contratti atipici cui si farà ricorso
  - tempo di utilizzo degli stessi e relativa modalità di assunzione a tempo indeterminato
  - percentuale massima utilizzabile sugli organici complessivi e di sito.
- A livello locale dovrà essere verificato il rispetto di quanto concordato a livello centrale con le OO.SS. FIM FIOM UILM/RSU per quanto riguarda:
  - tipologia dei contratti atipici e relative causali di utilizzo
  - informazione/monitoraggio/gestione delle varie forme di contratto atipico presenti (durata degli stessi, loro trasformazione a tempo indeterminato, rispetto della percentuale massima concordata)
- PER TUTTE LE FIGURE INTERESSATE A FORME DI LAVORO ATIPICO dovranno essere riconosciuti tutti gli aspetti salariali ed economici attribuiti ai lavoratori a tempo indeterminato (PdR, eventuali maggiorazioni per cambio turno, ecc.) nonché gli aspetti normativi (diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali del sito di appartenenza, agibilità nei locali per proprie specifiche assemblee).

## Salario - Premio di Risultato

### Meccanismo del Premio di Risultato

Si richiede l'istituzione di un SALARIO per OBIETTIVI o PREMIO di RISULTATO legato a indicatori semplici (facilmente controllabili dalla RSU e comprensibili ai lavoratori) che dovranno essere più di uno in concorso tra loro.

Conseguentemente il meccanismo incentivante sarà caratterizzato da indicatori di Produttività/Efficienza/Efficacia/Qualità, tali da consentire la possibilità di intervento e controllo - nonché miglioramento - dell'organizzazione del lavoro.

Una parte del premio, la cui entità non sarà preponderante rispetto agli altri indicatori, sarà legata ad un indice di redditività aziendale di tipo bilancistico, quale ad esempio il **Margine Operativo, Risultato Operativo o ROS**.

In particolare, sia per l'indice di **redditività** che sarà identificato, che per gli altri indicatori di **produttività**, gli obiettivi dovranno essere coerenti con quelli previsti dal budget nonché dai programmi produttivi aziendali.

Tali indici dovranno essere certificabili e controllabili; a tal fine dovrà essere previsto un sistema di verifiche, sia a livello centrale che nei singoli siti, preventivo e consuntivo, per il monitoraggio dell'andamento degli stessi e per la rimozione di eventuali elementi ostativi al raggiungimento degli obiettivi previsti.

### **Determinazione del Premio di Risultato**

Il Premio dovrà essere caratterizzato, oltre che dalla parte variabile, da una parte strutturale sostanzialmente certa.

Si escludono meccanismi on/off o soglie minime da raggiungere a favore di andamenti possibilmente lineari e quindi proporzionali, evitando logiche "a gradini/gradoni", e superando il meccanismo della media mobile presente nel precedente accordo.

L'incidenza salariale complessiva degli indicatori prescelti sarà data quindi dalla somma degli stessi.

Una parte degli importi conseguiti del Premio di Risultato dovrà essere stabilizzato con modalità da concordare al termine della vigenza dell'accordo.

### **Valore ed erogazione del Premio di Risultato**

Tale Premio di Risultato - aggiuntivo al premio in essere - dovrà avere un valore annuo - a regime pari a 1.100 euro al 5° livello parametrato su due/tre fasce.

La corresponsione dovrà prevedere l'erogazione della quota relativa al parametro di redditività annualmente e la rimanente (parte relativa all'indicatore di produttività/efficienza/efficacia) su base d'anticipazione orientativamente trimestrali.

Si richiede di consolidare con adeguate modalità, possibilmente mensili, un importo equivalente alla media ponderata di quanto erogato come PDR durante la vigenza del precedente accordo.

### **Professionalità e Inquadramento**

Al fine di allineare la situazione d'inquadramento dei lavoratori dipendenti di SIMAV alle loro attuali competenze, si richiede di stabilire le modalità dello sviluppo garantito e rigoroso della professionalità di ogni singolo lavoratore. Questo deve avvenire mediante una mappatura scritta delle competenze con regole chiare e condivise che, partendo dall'analisi delle conoscenze e delle attitudini di ognuno, fornisca un prospetto di carriera, una proiezione di ruolo e un progetto di crescita professionale mirato.

Si richiede in sostanza la definizione di un diverso sistema di classificazione e valutazione professionale, che consenta di superare i limiti e l'obsolescenza dell'attuale meccanismo di inquadramento contrattuale, inadeguato a rappresentare tutte le professionalità esistenti nelle aziende ad alta tecnologia come questa.

Tale nuovo meccanismo dovrà essere legato anche al ruolo (non più solo la mansione) e alla professionalità espressa (e non solo quella richiesta), a caratteristiche di polivalenza, polifunzionalità, ecc., attraverso l'identificazione di specifici profili e nuove forme di riconoscimento professionale.

A tale riguardo dovrà operare la Commissione nazionale "professionalità", con il compito di operare affinché il meccanismo di crescita professionale sia chiaro, trasparente ed esteso a tutti

i lavoratori evitando possibili forme di discriminazione (es. operai, lavoratori over 50, categorie protette, mancato riconoscimento dei titoli di studio, ecc.).

Si richiede inoltre l'istituzione di una commissione tra le parti, a livello di sito, per verificare e definire annualmente i livelli di inquadramento applicati.

## **Pari opportunità e tutele specifiche**

Si richiede la definizione di adeguate modalità tra le parti per:

- monitorare l'evoluzione della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nell'organizzazione del lavoro;
- favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie anche attraverso l'attuazione di specifici progetti di formazione professionale;
- promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità;
- verificare la possibilità di ulteriori flessibilità per le lavoratrici madri o lavoratori padri, anche in attuazione della legislazione in materia di congedi parentali.

Quanto sopra, dovrà tenere conto anche di lavoratori disabili/categorie protette, in modo che, stretta collaborazione con gli RLS, siano attuate adeguate verifiche in merito al rispetto delle normative legislative esistenti in materia ed alla corretta applicazione delle stesse.

## **Trasferte**

Si richiede l'aggiornamento, l'adeguamento e l'armonizzazione - al fine di definire una normativa unica per tutti i bacini - dei trattamenti economici e normativi di trasferta, nonché il collegamento degli importi economici a un adeguato sistema di rivalutazione.

Si richiede, per i lavoratori impegnati in trasferte con riferimento ad eventuali lavorazioni a rischio, l'istituzione di una procedura aziendale, che preveda tutte le informazioni e le azioni necessarie per garantire una adeguata prevenzione igienico sanitaria. La diffusione della procedura a tutti i lavoratori andrà effettuata anche mediante ausili informatico/documentali e corsi.

Tutte le visite e le eventuali profilassi saranno a totale carico dell'Azienda.

## **Formazione**

La formazione è uno degli strumenti fondamentali per la promozione professionale dei lavoratori. La formazione deve avvenire in orario di lavoro e con spese di partecipazione a totale carico dell'azienda, avere carattere di sistematicità, di continuità e dovrà essere accessibile a tutti i lavoratori.

Si deve definire un budget ed un monte ore annuo per iniziative di formazione, capaci di offrire opportunità formative per tutti i lavoratori, nonché la possibilità di utilizzare a tale riguardo il sistema informatico esistente.

Ogni percorso formativo dovrà essere alla fine formalizzato e certificato, anche al fine di riconoscere la professionalità raggiunta dai lavoratori interessati.

Al fine di garantire un equo coinvolgimento di tutti i lavoratori, si chiede la divulgazione capillare dei programmi formativi aziendali.

Nell'ambito della formazione e soprattutto per tutti i nuovi inserimenti si richiede un momento formativo specifico con le OO.SS./RSU dedicato agli aspetti contrattuali e sindacali, con particolare riferimento al ruolo e all'organizzazione della struttura sindacale all'interno del luogo di lavoro.

L'Azienda fornirà alle RSU un'informazione dettagliata e preventiva, di tutti i corsi di formazione professionale che intende avviare.

### **Armonizzazione/Adeguamento Trattamenti**

Al fine di affrontare le differenze tuttora presenti all'interno della società per quanto riguarda alcuni aspetti economici e normativi, si rende necessario un processo di armonizzazione.

Pertanto, si richiede di avviare un percorso che porti al raggiungimento della piena armonizzazione dei trattamenti economici e normativi, puntando ad incrementare i trattamenti meno favorevoli, mantenendo e non riducendo i trattamenti di miglior favore in essere, affrontando in particolare: ticket restaurant, maggiorazioni per lavoro straordinario, indennità e maggiorazioni turni, flessibilità in entrata, ecc..

I benefici derivanti dal processo di armonizzazione devono interessare anche i nuovi assunti.

### **Gestione del tempo**

**Banca Ore** Si richiede la definizione di modalità migliorative rispetto a quelle previste dal CCNL a riguardo, al fine di favorire il maggior utilizzo possibile di tale istituto contrattuale da parte dei lavoratori, a partire dal superamento della "franchigia" delle 32 ore.

**Flessibilità** Si richiede di introdurre meccanismi di flessibilità in entrata, sia per impiegati ed operai.

**Part-Time** Si rivendica l'effettivo allargamento della possibilità di ricorso al part-time, sia orizzontale che verticale, superando la logica delle 4-5-6 ore giornaliere, ecc. Il personale in part-time potrà usufruire delle stesse forme di flessibilità in ingresso ed in uscita accessibili al personale impiegato a tempo pieno.

I contratti di part-time dovranno essere stipulati avvalendosi del supporto e della supervisione della RSU, definendo condizioni di applicazione degli stessi, che siano migliorativi rispetto a quanto previsto dall'attuale legislazione.

### **Reperibilità**

Si richiede di regolamentare le prassi vigenti in materia di reperibilità, definendo contestualmente indennità adeguate..

### **Bacheca elettronica**

Va consentito alle RSU e al coordinamento nazionale l'uso di un apposito spazio informatico sulla rete aziendale (Intranet) con le stesse modalità e contenuti delle tradizionali bacheche esistenti attraverso la dotazione alle RSU di un Personal Computer collegato alla rete, di relativa stampante, nonché collegamento internet, telefono e fax.

### **Salute, ambiente e sicurezza**

Si richiedono:

- La definizione di budget annuali destinati al miglioramento della salute e sicurezza nel lavoro e dallo sviluppo di progetti volti alla promozione del benessere sociale ed alla prevenzione delle patologie legate alle molestie psicologiche (mobbing), anche in rapporto ad una corretta applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 626/94.
- La promozione del ruolo e delle competenze degli RLS attraverso l'impegno dell'Azienda a garantire periodiche iniziative di aggiornamento professionale anche attraverso programmi specifici di formazione congiunta.

---

**Segreterie Nazionali**

---

- La definizione di regole e procedure per favorire l'esercizio di un ruolo partecipativo degli RLS (modalità di accesso ai luoghi di lavoro e ai documenti aziendali, con particolare riferimento al documento di valutazione dei rischi, partecipazione alle scelte di politica ambientale dell'impresa, gestione dell'informazione e formazione dei lavoratori con particolare attenzione a quanto previsto all'art. 7 del D.Lgs. 626/94, ecc.).
- Si richiede una maggiore frequenza ed estensione delle visite periodiche, anche in rapporto ad eventuali nuove tecnologie di prodotto e di processo.
- Un'ora di assemblea retribuita/anno (indetta unitariamente), da aggiungere a quelle previste dalla legge 300/70, finalizzata ai temi afferenti la salute/ambiente/sicurezza.

**Agevolazioni/Convenzioni Sanitarie**

Si richiede il mantenimento dell'adesione a convenzioni esistenti nelle aziende di provenienza (come previsto negli accordi che hanno regolamentato il passaggio verso SIMAV) e l'estensione di tali trattamenti attraverso l'istituzione di analoghe agevolazioni, a tutti gli altri lavoratori, fermo restando che dovrà comunque trattarsi di istituti complementari e non antitetici al Sistema Sanitario Nazionale, capaci di integrare le prestazioni e ridurre il tempo di attesa delle stesse.

**Quota servizio Contrattuale**

Alla positiva conclusione della vertenza, Fim-Fiom-Uilm ed il Coordinamento nazionale richiederanno alle lavoratrici ed ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali di contribuire agli oneri sostenuti nel corso della trattativa.

La Direzione Aziendale pertanto inserirà nelle buste paga dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti l'accordo, un modulo di adesione volontaria al "contributo una tantum" pari a 30 euro che Fim-Fiom-Uilm chiedono ai lavoratori ed alle lavoratrici non iscritti a titolo di "quota servizio contrattuale" da trattarsi sulla retribuzione mensile che verrà concordata con la Direzione Aziendale.

**Modalità di consultazione e validazione del percorso contrattuale**

Sulla base della discussione e valutazione del coordinamento nazionale Fim-Fiom-Uilm e delle RSU SIMAV, questa ipotesi di piattaforma verrà sottoposta, attraverso referendum, all'approvazione dei lavoratori per l'apertura della trattativa sulla vertenza integrativa.

Tale percorso, di consenso democratico, avverrà anche in fase finale di trattativa, ossia al momento dell'ipotesi finale e sulla base di un giudizio positivo del coordinamento unitario e delle RSU, sarà richiesto attraverso un referendum il mandato a concludere la trattativa in base a testi ultimativi e chiaramente valutabili.

**FIM - FIOM - UILM NAZIONALI**  
**COORDINAMENTO NAZIONALE SIMAV SPA**

Roma, ottobre 2005