

IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO OTIS SERVIZI SRL **01/01/2012 – 31/12/2015**

PREMESSA:

Il rinnovo del prossimo contratto integrativo si inserisce in una fase di forte instabilità del sistema economico e politico, un'epoca in cui i valori della solidarietà e della giustizia sociale vengono rimessi in discussione, dove i lavoratori, vecchi e soprattutto giovani, si vedono sottrarre i propri diritti e le tutele che hanno umanizzato il lavoro, ritornando ad essere loro stessi merce.

La continua e forte disparità, anche e soprattutto delle remunerazioni economiche, fra chi produce materialmente la ricchezza e chi dirige, ha raggiunto livelli al di fuori di ogni decenza.

La continua erosione del potere d'acquisto dei salari, in questo ultimo decennio, non è stata assolutamente compensata dagli aumenti contrattuali, e questo danneggia gravemente i lavoratori e le loro famiglie, quindi è per noi un obiettivo da conquistare al pari di quelli che l'azienda ritiene prioritari.

Oltretutto siamo consapevoli che nella nostra azienda, nello stesso decennio, abbiamo contribuito a produrre degli utili considerevoli con bilanci nettamente positivi che hanno permesso anche continue acquisizioni di aziende concorrenti come ci ricorda il presidente del gruppo Didier Michaud-Daniel, il quale ha dichiarato in una recente intervista, rilasciata dopo la sua visita in Italia, che negli ultimi 5 anni OTIS ha investito 70 milioni di € nel nostro paese per acquisizioni e che nel prossimo futuro potrebbero essere spesi altrettanti soldi.

Come non ricordare l'ingente utilizzo di risorse economiche per le molte mobilità (licenziamenti) succedutesi negli ultimi anni.

Altresì la stessa costituzione italiana nell'art. 41 prevede una utilità sociale della libera impresa, pertanto riteniamo un obbligo morale ed etico condividere la ricchezza prodotta con chi largamente contribuisce a produrla.

Alla vertenza sono interessati tutti i lavoratori del gruppo Otis servizi srl (filiali u.o. uffici Cassina).

Il coordinamento sindacale intende avviare il percorso procedurale finalizzato alla presentazione della piattaforma integrativa per i prossimi 4 anni (1/1/2012-31/12/2015)

La valutazione generale dell'andamento nazionale della situazione economica determinata dai dati ISTAT e la parallela valutazione dei risultati economici aziendali ha determinato il valore delle richieste economiche.

La valutazione complessiva di tutti gli elementi economico sociali ha determinato la validità ed attualità di tutta la parte normativa presente negli integrativi precedenti.

Le attuali politiche aziendali hanno modificato radicalmente i vecchi assetti, di fatto è sparito il centro di produzione italiano con la definitiva chiusura di Caponago.

L'attività principale si è focalizzata totalmente verso l'area servizi, con l'acquisizione sul mercato di aziende del settore.

L'eventuale accordo dovrà prevedere una risoluzione unitaria e sarà fondamentale che le lavoratrici/ri diano mandato attivo attraverso il voto democratico sulle richieste della piattaforma e sull'accordo firmato.

SVILUPPO OCCUPAZIONALE / LAVORATORI ATIPICI / SVILUPPO PROFESSIONALE

Il coordinamento ritiene necessario un intervento duraturo che garantisca la difesa dei livelli occupazionali.

Si richiede di fornire al coordinamento una relazione circa lo stato occupazionale, le tendenze in atto e le previsioni sull'occupazione per gli Uffici di Cassina le filiali e/o U.O.(anche attraverso l'utilizzo del forum).

A valutazione dei carichi di lavoro per eventuale inserimento di nuovo personale anche con l'utilizzo dell'apprendistato

B Fermo restando le attuali norme che già prevedono l'informazione preventiva, richiediamo di fornire alle rsu, la tipologia e la durata per iscritto di tutti i lavoratori atipici presenti in azienda.

C Riconoscere tutti i premi aziendali in essere e futuri anche ai lavoratori atipici.

D Prevedere percorsi di conferma dopo 8/10 mesi, anche non consecutivi, per i lavoratori interinali.

E Prevedere una percentuale massima dell'8% calcolata sulle singole unità produttive di lavoratori con contratto diverso da quello a tempo indeterminato.

F Prevedere corsi di aggiornamento sulle nuove tipologie di impianto e/o normative di legge.

G Per coloro che effettuano le prove di messa in funzione degli impianti e per coloro che sono in possesso del patentino, prevedere percorsi formativi/professionali finalizzati ad un riconoscimento della propria mansione.

DIRITTO ALLO STUDIO

Prevedere l'utilizzo delle risorse dei fondi europei e fondi impresa per la qualificazione professionale concordando il programma formativo con le RSU territoriali coinvolte.

Per i corsi di inglese e formazione PC prevedere un coinvolgimento maggiore di tutto il personale.

Estensione dello strumento delle 150 ore anche favorendo la formazione e la cultura generale e specifica (es. aumento delle ore di permesso retribuite per il conseguimento del diploma di scuola media superiore o corsi di laurea)

LAVORATORI STRANIERI

Per i lavoratori stranieri si richiede che in occasione di alcune festività di rilevante interesse, oppure per ricongiungimenti familiari l'azienda non ostacoli la possibilità di usufruire delle ferie/par

SEMESTRALI

Le visite periodiche semestrali rientrano nelle mansioni affidate al tecnico ascensorista addetto alla manutenzione, munito di patentino di abilitazione rilasciato dalla Prefettura.

La visita semestrale deve essere effettuata da due operatori in un'unica soluzione, in base alla tipologia degli impianti e in funzione degli specifici metodi di manutenzione in vigore, nel rispetto delle procedure aziendali e delle loro successive modificazioni e nel rispetto della normativa vigente specificatamente art.19 punto 19.4 del DPR 1497/63, DPR 162 del 30/04/99, DPR 587/87, Legge 1415/42, DRR 1767/51, PR EN 13015 e successive modificazioni.

In particolare la visita semestrale , eseguita con strumentazione adeguata, deve essere espletata ogni sei mesi negli ascensori di categoria A, B, E , almeno una volta all'anno nei montacarichi di categoria C, D.

“L'azienda deve garantire al manutentore la possibilità di eseguire la verifica semestrale assumendosene le eventuali responsabilità derivanti dal mancato espletamento”.

TRASFERTA / TEMPO di VIAGGIO

Riconoscimento per tutti i lavoratori del gruppo dell'accordo ex otis spa.

Fermo restando le attuali condizioni relative alle trasferte, si ritiene necessario inserire un'indennità di trasferta giornaliera pari a euro 20,00 .

Ai lavoratori che per esigenze aziendali debbano essere inviati in trasferta, onde evitare possibili disagi, si richiede un preavviso adeguato di almeno 15 gg e contestualmente sia specificata la sua durata.

Si richiede di prevedere una turnazione la più ampia possibile.

Possibilità di usufruire di carte di credito prepagate per sostenere le spese di trasferta.

Adegua il valore della retribuzione tempo viaggio fuori orario di lavoro al 100% per tutto il personale Otis servizi srl in essere e futuro.

REPERIBILITA'

Eliminare il paragrafo relativo alla Otis line.

Portare da 1,90 a 2,40 euro a regime l'indennità di reperibilità.

Modificare le maggiorazioni in regime di straordinario :

per i giorni feriali:

da inizio turno alle 24.00 50%

dalle 24.00 alle 8.00 65%

Per festività nazionali compresi sabati e domeniche portare la quota al 100%

SALARIO E PREMIO DI RISULTATO

Aggiornamento degli accordi 29 Giugno 2004 e 7 Novembre 2005 prevedendo una soluzione di continuità:

Consolidamento degli obiettivi raggiunti adeguando e aumentando le voci oggi in essere quali premio feriale e premio di produzione (elemento retributivo ad personam) rispettivamente di € 200,00 annue e di € 20,00 mensili.

Premio di risultato (indici): gli indicatori utilizzati devono valere per tutto il personale Otis servizi srl indipendentemente dalle mansioni svolte.

Gli indicatori dovranno essere certi, credibili e raggiungibili, modificabili e/o sostituibili durante la vigenza del contratto qualora vengano a mancare le condizioni sopracitate, in ogni caso non andranno computati tutti i fattori e gli eventi "esterni" non imputabili al personale Otis servizi srl.

Adeguamento della quota aziendale relativa a cometa.

VISITE MEDICHE

Possibilità di usufruire dei permessi retribuiti per visite mediche anche presso strutture private.

Aumentare il monte ore disponibile da 12 a 16 ore per trimestre solare permettendo entro i limiti stabiliti la copertura giornaliera dove particolari situazioni logistiche la richiedano.

Il monte ore potrà essere usato anche in caso di accompagnamento di famigliari (genitori e/o figli).

APPALTI

Dare informazioni al coordinamento degli appaltatori (ragione sociale, lavori svolti, dichiarazioni INPS/INAL..

Come coordinamento vi chiediamo di avere un “vincolo sociale” di controllo su queste aziende in materia antinfortunistica, salariale, contributiva...

Le visite semestrali e/o biennali non dovranno in nessun caso essere date in appalto.

DIRITTI SINDACALI

A Bacheca elettronica

B Nuovo contributo economico per attività sindacali.

C Aumento ore sindacali totali (da definire) in ogni caso il monte ore dovrà essere definito nel biennio.

D Ridefinire le RSU rispetto ai cambiamenti organizzativi territoriali aziendali salvaguardando la rappresentatività di ogni eventuale nuova realtà.

E Come coordinamento vi chiediamo di avere in anticipo gli eventuali cambiamenti organizzativi (logistici e di personale) relative ad ogni realtà presente e futura.

F Possibilità di utilizzo dell’auto aziendale per attività sindacali .

SALUTE E SICUREZZA

A Prevedere aggiornamenti continui per tutti gli RLS anche attraverso corsi specifici mirati a fronte di modifiche delle procedure aziendali utilizzando Fondo impresa e/o bandi regionali /nazionali.

B Prevedere la distribuzione del vestiario almeno 3 volte l’anno.

C L’attività di montaggio deve essere eseguita sempre con due operatori, laddove alcune situazioni e procedure permettano l’attività con un singolo operatore, lo stesso non dovrà trovarsi comunque da solo all’interno del cantiere.

D Si ribadisce la richiesta di un locale idoneo, prestato dal committente, per la custodia del materiale e degli attrezzi da lavoro (area montaggi).

E Consegnare e tenere aggiornati tutte le istruzioni di lavoro dell’area montaggi

F La messa in funzione degli impianti deve essere effettuata da due tecnici e non dovrà essere data in appalto.

G Prevedere optional di sicurezza aggiuntivi all’attuale parco macchine quali:

- kit vivavoce
- sensori di retromarcia, antinebbia
- gomme invernali per tutti
- utilizzo di telepass e/o tessera via card per pedaggi autostradali

H Prevedere macchine aziendali per tutti i tecnici, ivi compresi i lavoratori ex fabbrica di Caponago reintegrati nell’area montaggi (rivedere ed aggiornare le tariffe rimborso chilometrico , tariffe ACI).

ORARIO DI LAVORO

Superamento dell'attuale orario di lavoro flessibile per tutti gli uffici delle sedi del gruppo prevedendo una maggiore flessibilità:

entrata dalle ore 7.45 alle ore 9.30 uscita dalle ore 16.30 alle 18.15

Il trattamento normativo già acquisito in termine di maturazione delle ferie per il solo personale proveniente da Otis spa di Cassina e della filiale di Milano dovrà essere esteso a tutto il personale Otis servizi srl , in essere e futuro.

Chiediamo che sia finalmente istituita e fruibile , così come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, la banca ore, con relativo inserimento della voce in busta paga.

Si richiede maggiore flessibilità e possibilità di usufruire del part-time soprattutto nei confronti delle lavoratrici:

aumentare le percentuali previste dall'attuale contratto collettivo nazionale di lavoro prevedendo una durata predeterminata non inferiore a 6 mesi e superiore di 48 mesi.

Verificare la possibilità del lavoro a domicilio.

Ripristino della festività patronale.

INDENNITA' ALTA MONTAGNA E SOTTOSUOLO

Fissare l'indennità al 10 % del valore di trasferta stabilito da accordi Aziendali (€ 4,9) per tutto il personale Otis servizi srl in essere e futuro.

TICKETS RESTAURENT

Si richiede maggiore attenzione alla distribuzione dei tickets restaurant:

aumento del tickets restaurant da € 6,00 a € 7,00 per tutto il personale, la consegna deve avvenire entro il 5° giorno lavorativo del mese.