



Coordinamento sindacale nazionale Gruppo Abb Italia

IPOSTESI DI PIATTAFORMA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2008 NEL GRUPPO ABB

Premessa

E' tempo di rinnovo della contrattazione integrativa nel gruppo Abb. Il Contratto di gruppo è infatti scaduto a dicembre 2007. Fim-Fiom-Uilm e il Coordinamento sindacale del gruppo Abb presentano le proposte e il percorso di consultazione per il rinnovo della contrattazione per il periodo 2008-2011

La situazione aziendale e il contesto del mercato internazionale mostrano un gruppo in sviluppo sotto diversi profili. A differenza delle difficoltà che si erano evidenziate all'epoca del rinnovo del 2004, il gruppo vede il rilancio di alcune linee di attività, e ha rafforzato i segmenti produttivi tradizionalmente rilevanti.

Il gruppo Abb Italia vanta alcune focus factory con rilevanza mondiale, ed ha acquisito la direzione dell'area mediterranea nell'ambito della riorganizzazione per aree di mercato.

In questi quattro anni abbiamo dovuto tuttavia affrontare processi di ristrutturazione importanti, e persino la chiusura dello stabilimento trasformatori di Legnano, cui ha fatto seguito un impegnativo processo di reindustrializzazione, in via di conclusione.

Il ruolo attivo e costruttivo svolto dai lavoratori, dalle Rsu e dal Coordinamento sindacale Fim-Fiom-Uilm ha consentito un buon livello di tutela dei lavoratori e dell'occupazione.

Il sistema di relazioni sindacali costruito nel gruppo si è mostrato importante ed efficace, e andrà adeguato e rafforzato anche alla luce della costituzione dell'unica entità legale di Abb Spa.

Occorre ora, con l'occasione del rinnovo della

contrattazione integrativa, rilanciare l'iniziativa rivendicativa nel gruppo, per corrispondere alle istanze dei lavoratori di miglioramenti salariali e normativi, con la giusta attenzione alle loro domande di carattere sociale, e di qualificazione delle condizioni di lavoro e professionali.

La contrattazione di secondo livello in ABB è strutturata sulla base **dell'accordo di gruppo** cui fa seguito la **fase attuativa locale** per completare l'iniziativa, trovando sui diversi temi previsti le soluzioni specifiche.

La contrattazione nel gruppo Abb si svolge sui temi delle relazioni industriali, del mercato del lavoro, della professionalità e della formazione, del premio di risultato e dei fondi sanitari dell'inquadramento, della salute e sicurezza, della conciliazione dei tempi, dei diritti sindacali, individuando regole quadro comuni e ambiti negoziali, che andranno successivamente specificati a livello locale.

Il Coordinamento sindacale nazionale del gruppo Abb intende **confermare tale struttura della contrattazione**, e formula di seguito le **proposte di piattaforma** per affrontare in modo equilibrato e positivo **le problematiche poste dalle Lavoratrici e dai Lavoratori Abb.**

Per ciò che riguarda la contrattazione di gruppo si indicano i seguenti obiettivi:

STRATEGIE AZIENDALI E OCCUPAZIONE

Nell'ambito del sistema di relazioni sindacali costruito in Abb, **occorre fissare momenti di confronto** per i vari livelli del gruppo, di divisione e "business unit", da supportare con l'informazione (nota informativa e bilanci delle società) e i dati relativi per:

- definire quantità e qualità degli investimenti industriali, per qualificare e consolidare gli stabilimenti e le aziende del Gruppo in Italia.
- confermare e qualificare missioni, assetti produttivi ed occupazione per ogni stabilimento italiano.
- potenziare le funzioni di ricerca e sviluppo per l'innovazione dei prodotti, delle eccellenze produttive e focus factory
- verificare le politiche aziendali verso le imprese dell'indotto e in direzione dell'impresa a rete.
- confermare l'assetto e le prospettive industriali e occupazionali per le diverse divisioni
- consolidare le politiche di responsabilità sociale del gruppo in Italia e sul territorio.

RELAZIONI SINDACALI DI GRUPPO E SISTEMA DI INFORMAZIONE

Va rinnovato l'accordo di gruppo sul Coordinamento e si conferma il sistema di relazioni sindacali, che va però reso maggiormente tempestivo e efficace in termini di operatività, fissando le scadenze di **attuazione e gestione degli impegni** dell'accordo 2004, di cui si richiamano i punti:

- accordo quadro internazionale Fism sulla responsabilità sociale e la salvaguardia dei diritti sindacali, contrattuali e civili in tutte le realtà extra europee di Abb mondo, con la definizione di standard a valere anche per le aziende fornitrici, e accordo sui diritti di partecipazione dei lavoratori secondo il regolamento CE-2001 sulla Società europea)
- rilancio delle commissioni paritetiche sulla formazione, le pari opportunità, l'occupazione
- confronto sulle politiche relative all'utilizzo degli strumenti informatici (rispetto della privacy e esclusione del controllo a distanza), estensione dell'accesso a internet e della posta elettronica per le Rsu, e funzionalità della bacheca elettronica. Accesso a internet nei reparti produttivi per tutti (siti sindacali, enti previdenziali e fondo Cometa).
- modello standardizzato di informazioni periodiche sullo schema già individuato (dati occupazionali, disaggregati per unità locale, divisione, livello, uomini e donne, dati sui salari di fatto, dati sugli orari e utilizzo permessi e banca ore, ecc.)
- definizione del progetto di pari opportunità

SALUTE AMBIENTE E SICUREZZA

Alla luce del D.lgs. 81/2008 occorre prevedere il **processo di coinvolgimento delle RSU e degli RLS e dei lavoratori** sulla valutazione dei fattori di rischio e sulle azioni di miglioramento di carattere organizzativo/tecniche, ambientali e impiantistiche necessarie, dell'organizzazione del lavoro e delle condizioni di lavoro, con la individuazione e quantificazione degli specifici investimenti.

Occorre confermare, oltre alla consegna della **documentazione agli RIs**, la **partecipazione degli RIs (e dei lavoratori)** al processo di informazione e formazione per la sicurezza, alla costruzione e condivisione del documento di valutazione dei rischi, del documento sulle misure di prevenzione disposte, e del registro degli infortuni, con riferimento a tutti i lavoratori operanti nel sito produttivo, anche di aziende appaltatrici o di subfornitura.

Vanno previste inoltre le modalità per l'adeguata **formazione e informazione dei lavoratori**.

Si richiede pertanto:

1. di definire e regolare le cadenze (di norma mensili), le materie di confronto aziendale tra RSU, RLS e Azienda, anche in termini di interlocutori aziendali preposti e di specifiche competenze sulle materie trattate.
2. di programmare gli interventi di climatizzazione degli ambienti/reparti ancora sprovvisti, e le azioni di verifica delle condizioni ambientali nei reparti e uffici.
3. di verificare la situazione di impatto ambientale dell'attività produttiva, dei rischi per la salute derivanti dalle sostanze utilizzate e dalle forniture di componentistica.
4. di fissare 1 ora aggiuntiva annue Assemblea sulla sicurezza che sarà programmata con i Rspg

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, INQUADRAMENTO, FORMAZIONE

Con riferimento alle importanti novità intervenute in materia di **formazione continua di tutti i lavoratori**, di formazione finanziata e condivisa, di riforma del sistema di inquadramento professionale, e in coerenza con gli obiettivi indicati a livello comunitario per la costruzione della società della conoscenza e l'accrescimento delle "capabilities", occorre attivare le opportune sedi di confronto e definizione concordata:

commissioni formazione di gruppo e locali – anche con riferimento all'intesa sul percorso di condivisione dei processi formativi del 2007

- istituzione delle **commissioni organizzazione del lavoro e inquadramento professionale**

*Sulla **formazione** occorre prevedere*

la formazione specifica per i nuovi assunti, compresi i contratti atipici

- la formazione di base per tutti, operai e impiegati, almeno per inglese e informatica
- la formazione specialistica sulla base delle esigenze che si evidenziano
- la formazione trasversale al ruolo e al lavoro di gruppo
- la formazione per la sicurezza aggiuntiva a quella di legge

Allo scopo di rendere agibili i diversi progetti, va previsto per ogni lavoratore un percorso di formazione concordata e programmata tra le parti e certificata dall'impresa, svolta durante il normale orario di lavoro.

Vanno previsti appositi spazi sui temi della formazione concordata e dei diritti dei lavoratori con la partecipazione di rappresentanti di Fim-Fiom-Uilm.

Per la **commissione organizzazione del lavoro e inquadramento** occorre prevedere:

- il coinvolgimento e il confronto costante delle RSU con riferimento alle modifiche organizzative o all'adozione di nuovi sistemi di organizzazione del lavoro, o alla definizione dei tempi e dei metodi.
- Il confronto sulle politiche aziendali in materia di professionalità e sul sistema di valutazione delle competenze

*Sull'**inquadramento professionale** occorre prevedere:*

Istituzione di una sede specifica di confronto finalizzato alla definizione di un sistema utile ed efficace per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze specialistiche e trasversali (a partire dai criteri di polivalenza e polifunzionalità, delle conoscenze e del lavoro in team)

rivalutazione dell'Erp-Abb -elemento retributivo di professionalità- con aggancio alle tabelle del Ccnl, per il riconoscimento di mansioni e competenze secondo l'accordo del 2000

- definizione di un metodo di confronto per l'analisi dell'organizzazione del lavoro, delle mansioni e dei ruoli, allo scopo di verificare il miglioramento delle competenze e definire i percorsi di crescita professionale per tutte le lavoratrici e i lavoratori, anche con l'ausilio di specifici percorsi di formazione.
- Indicazione di una scadenza di verifica del lavoro svolto tra le parti.

OCCUPAZIONE, STABILITA' E SVILUPPO

Nel contesto delle sempre più pressanti istanze sociali, e dell'esigenza di contemperare le esigenze delle imprese con i principi di equità e di stabilità dell'occupazione, in coerenza con gli *obiettivi e lo spirito* di stabilizzazione occupazionale del protocollo sul Welfare del 2007 e della legge 247/2007, si richiede

- **il rafforzamento dell'intesa di gruppo Abb del 2004** sui contratti atipici (contratti a termine e somministrati), relativa alla maturazione del **credito lavorativo**, con la conferma della verifica dopo 12 mesi, e la trasformazione dei contratti atipici in contratti a tempo indeterminato trascorso un periodo di 36 mesi
- diritto di precedenza nelle assunzioni sia a tempo indeterminato, sia per lavoro temporaneo

In tal senso va previsto un sistema di:

- informazione a livello locale periodica e puntuale sulla **situazione occupazionale**: qualità, quantità, ragioni tecniche e tipologie contrattuali, e dell'utilizzo di appalti e di servizi esterni, e verifica delle assunzioni obbligatorie
- informazione sull'**ingresso** in azienda di studenti / laureandi / neolaureati per tirocinio (stage): quantità, collocazione, mansioni, durata dello stage, retribuzione, conversione a tempo indeterminato
- verifica sulle politiche occupazionali con riferimento ai **giovani** (es. apprendistato professionalizzante),
- verifica sulle politiche in favore dell'occupazione delle **donne** (anche mediante una clausola che preveda che a fronte di uscite di lavoratrici, le medesime posizioni siano coperte da assunzione di personale femminile
- verifica delle politiche di agevolazione e integrazione per i lavoratori **stranieri**

WELFARE SOCIALE

Sanità integrativa

Vanno studiate le modalità per assicurare a tutti i lavoratori forme di assistenza e sanità integrativa collettiva, anche rafforzando gli istituti esistenti.

Previdenza complementare

Incremento della quota di contribuzione aziendale di 1,2 punti percentuali da calcolare sulle paghe tabellari

Sostegno all'infanzia e alle esigenze familiari

Verifica in sede locale delle opportunità, di cui alla legislazione vigente in materia di *"conciliazione"*, per la stipula di convenzioni con le Amministrazioni locali per la realizzazione e l'accesso agli asili e ai servizi per la cura dei bimbi e il sostegno alla maternità e alla paternità.

Mobilità sostenibile e trasporti a basso impatto ambientale

Verifica delle politiche aziendali in materia di mobilità, e iniziative per l'incentivazione dell'utilizzo di mezzi a minor impatto ambientale (car sharing, bicicletta ecc.)

Part time

Estensione dell'utilizzo del part-time orizzontale (4-6 ore) o verticale, con possibilità di ritorno a tempo pieno

Possibilità di accedere all'orario flessibile previsto a livello locale anche per le persone a part-time

DIRITTI E NORMATIVE

Trasferte, missioni, distacchi, reperibilità

- Va adeguata la normativa sulle trasferte per tenere conto delle problematiche emerse dalla gestione dell'accordo del 2004 in diversi settori.
- Si richiede inoltre la definizione di nuovi valori dei trattamenti di missione, trasferta o distacco, per tutti i dipendenti che sono chiamati ad operare fuori dall'azienda, compresi i distacchi, regolamentati nell'accordo di gruppo del 2004 e successivi.
- Verifica e adeguamento delle normative sulla reperibilità.
- Verifica delle normative per i trasfertisti e i montatori.

Copertura assicurativa per i lavoratori

Va prevista una specifica e aggiuntiva copertura assicurativa contro gli infortuni per tutti i dipendenti.

Tempo di viaggio

Verifica in sede locale delle modalità di compensazione economica di cui all'intesa del 2004, per 7° e quadri.

Parificazione operai e impiegati

In relazione al processo di unificazione delle normative per operai e impiegati di cui al Ccnl, si richiede di adeguare le norme specifiche previste in Abb:

- estensione agli operai della "*giornata di indisposizione*" con avviso.
- mantenimento del pagamento delle festività a 8 ore, di cui all'accordo del 2004

Permessi per visite mediche specialistiche

Incremento da 4 a 6 ore per visite fuori provincia, e da 4 a 8 ore per visite specialistiche fuori regione, con riferimento alle esigenze degli interessati, o dei figli fino a 12 anni di età.

24 e 31 dicembre

Conferma del beneficio delle 2 ore retribuite in occasione delle giornate del 24 e 31 dicembre, anche nel caso di chiusure collettive.

Mancata mensa e ticket

Aggiornamento della regolamentazione dell'indennità di mancata mensa e dei tickets.
Aumento dei valori e maturazione del diritto con l'effettuazione di almeno 4 ore di lavoro.

Convenzioni acquisti per dipendenti

Verifica con le Rsu delle possibilità di estensione o di nuove convenzioni, della gamma di prodotti e offerte, e loro pubblicizzazione tra tutti i dipendenti, anche con esame delle possibilità di costituzione di gruppi di acquisto.

Anticipo Tfr

Possibilità di accedere ad anticipo del TFR per estinzione o riduzione del mutuo casa.

SALARIO E PDR

Incrementi economici

Si richiede un aumento della parte economica di 2.200 € annui lordi a regime per il quadriennio 2008/2011.

Obiettivi e Indicatori

Definizione concordata dei programmi, degli obiettivi e degli indicatori

Verifica degli indicatori per renderli maggiormente riconducibili al concreto all'apporto professionale dei lavoratori.

Va prevista la corresponsione di Pdr aggiuntivo in caso di superamento degli obiettivi oltre il 100% (oppure prevedendo forme di compensazione)

Va previsto il monitoraggio mensile sull'andamento degli indicatori e del Premio e la adeguata pubblicizzazione tra i lavoratori

Pdr, erogazione su soglia di accesso parametri

Adeguamento dal 45% al 50% della erogazione massima annua prevista per il P.d.R. collocata sulla soglia di accesso dei parametri concordati tra le Parti (vedi accordo 2000 e 2004).

Pdr e struttura della retribuzione

Al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione della retribuzione, e in coerenza con la stabilizzazione dei risultati organizzativi, qualitativi e produttivi, si richiede di collocare sugli istituti retributivi una quota significativa del precedente Premio di Risultato.

Modalità di erogazione

Vengono confermate le modalità di erogazione del Premio di Risultato a tutti i lavoratori in forza, con la corresponsione dei dodicesimi con almeno un mese di anzianità di servizio, in caso di assunzione o cessazione in corso d'anno.

PERCORSO CONTRATTUALE E QUOTA CONTRATTO

Conferma delle regole di coinvolgimento dei lavoratori, delle Rsu, e del Coordinamento, nel percorso di contrattazione, secondo il regolamento unitario del Coordinamento

Quota contratto

Quota volontaria di contribuzione contrattuale pari a 30€ per le lavoratrici e i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, con modalità di silenzio-assenso in base al pronunciamento che sarà richiesto ai lavoratori in occasione del referendum sulla piattaforma.

Fim-Fiom-Uilm e il Coordinamento sindacale del gruppo Abb hanno approvato nella riunione del 30 maggio le proposte per la contrattazione e il rinnovo dell'integrativo 2008-2011 e hanno indicato le scadenze del percorso di consultazione:

- 3-4 giugno: Riunione delle diverse Rsu per la discussione e il voto sulla proposta di piattaforma
- 5-6 giugno: Assemblee di discussione delle lavoratrici e dei lavoratori delle diverse unità locali
- 9-10 giugno: Referendum tra i lavoratori per l'approvazione della piattaforma, e voto sulle modalità della quota contratto
- dopo il 10 giugno: Avvio del confronto con la Direzione aziendale di gruppo

Sesto S. Giovanni, 30 maggio 2008

Fim-Fiom-Uilm - Coordinamento sindacale nazionale gruppo Abb