



Segreterie nazionali

Corso Trieste, 36 Roma - 00198 Roma tel. +39 06 852621

Piattaforma per il rinnovo del contratto aziendale Galileo Avionica

Premessa:

Dalla data di stipula dell'ultimo integrativo aziendale ad oggi si è delineato il processo d'internazionalizzazione che ha visto la nascita di SelexGalileo.

Nell'ambito del nuovo contesto societario si rende quindi necessario ribadire, rafforzare e sviluppare le capacità industriali complessive dei siti italiani di SelexGalileo, garantendo un consolidamento ed un contestuale ampliamento delle missioni e delle eccellenze dei singoli stabilimenti, al fine di salvaguardare sia i livelli occupazionali, che il know-how.

Ciò anche in vista della complessità dello scenario europeo ed internazionale, anche alla luce dell'acquisizione da parte di Finmeccanica della statunitense DRS, della britannica Vega e di eventuali sviluppi legati agli assetti della filiera dell'elettronica per la difesa all'interno del Gruppo.

In questo quadro di riferimento è di primaria importanza la definizione di un Piano Strategico industriale e dei relativi investimenti, necessari per il consolidamento e lo sviluppo delle attività industriali nei siti italiani, con particolare riferimento a:

- garanzie relative allo sviluppo dei prodotti attuali e di nuovi prodotti, con una coerenza del Gruppo;
- certezze rispetto ad un livello adeguato di investimenti in ricerca e sviluppo con riferimento a missioni ed eccellenze e rispetto ad un meccanismo equilibrato di ripartizione delle risorse nell'ambito della società transnazionale;
- garanzie rispetto al mantenimento ed allo sviluppo del know-how (a livello sia progettuale che produttivo) anche mediante un'attenta verifica rispetto alla necessità di integrare professionalità/livelli occupazionali;
- ruolo e posizionamento strategico di SelexGalileo nell'ambito della filiera dell'elettronica per la difesa del Gruppo Finmeccanica.

Relazioni Industriali:

Si ritiene necessario un ulteriore rafforzamento e consolidamento del sistema delle relazioni industriali e d'informazione, al fine di consentire una più puntuale e permanente verifica dell'andamento dei carichi di lavoro a livello complessivo e di sito, anche al fine di monitorarne l'andamento e di consentire la possibilità di intervento e controllo – nonché miglioramento – dell'organizzazione del lavoro e per rimuovere eventuali elementi ostativi al raggiungimento degli obiettivi previsti.

Si richiede la definizione di un meccanismo di monitoraggio costante del piano strategico ed industriale e dell'andamento del processo di integrazione transnazionale, anche per quanto attiene all'organizzazione aziendale, alla ripartizione delle risorse per R&S, alla gestione commerciale, ecc.. In tale ambito andrà valutata la possibilità di introdurre modalità di discussione e confronto a livello transnazionale in aggiunta a quanto verrà introdotto con l'avvio del CAE in applicazione della normativa di riferimento.

Pertanto nell'ambito delle informative previste dal CCNL e della normativa definita nel contratto integrativo aziendale per quanto concerne l'informativa aziendale si richiede che tale confronto avvenga entro il primo trimestre di ciascun anno – anche rispetto ai dati di budget aziendali - e che successivamente, entro il mese di maggio di ciascun anno vengano svolte le successive informative di stabilimento. Inoltre, a fronte di particolari e significativi eventi aziendali, su richiesta di una delle parti, si terranno gli opportuni incontri di aggiornamento dell'informativa sia nazionale che di sito.

Per quanto attiene al Coordinamento nazionale di Gruppo, si richiede inoltre di definire le procedure relative alle modalità del concorso spese spettanti ai componenti del Coordinamento sindacale.

Decentramento produttivo – Appalti - Indotto - Consulenze:

Si richiede che tale materia diventi oggetto di un confronto complessivo e preventivo con le RSU e con il coordinamento nazionale, al fine verificarne la coerenza con gli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali, del mantenimento del know-how e del controllo sul processo produttivo, così come dello sviluppo industriale dell'azienda. Si richiede inoltre il monitoraggio di tutti gli eventuali processi di decentramento/spostamento di attività definiti.

Nel contesto in cui opera Galileo Avionica, si richiede il rafforzamento e la valorizzazione dell'aziende operanti nell'indotto del territorio, questo anche in considerazione dello sviluppo e dell'estensione dei distretti industriali già presenti in alcuni territori ed al fine di sviluppare rapporti di collaborazione con Università, Istituti di ricerca, ecc..

Per quanto riguarda l'assegnazione di eventuali appalti, si richiede la definizione di una procedura che impegni l'azienda ad evitare meccanismi di ribasso che mettano a rischio i livelli occupazionali e relative garanzie contrattuali delle aziende interessate.

Si richiede che le comunicazioni relative alle ditte in appalto attualmente in essere (organici, missione, durata, CCNL di riferimento) avvenga su base trimestrale, anche al fine di verificare l'effettivo rispetto del CCNL rispettivamente applicato.

Per quanto riguarda eventuali processi di esternalizzazione, si richiede un confronto preventivo con le RSU ed il coordinamento nazionale, nonché l'introduzione di un sistema di verifica e monitoraggio rispetto a processi eventualmente già avvenuti.

Politiche Occupazionali:

Si richiede la conferma degli attuali livelli occupazionali e l'istituzione di precise politiche di valorizzazione delle risorse interne nelle quali coinvolgere con appositi momenti di confronto le RSU dei singoli siti.

Si richiede che all'atto dell'inserimento in Azienda, a tutti i neoassunti ed a lavoratrici e lavoratori con contratti atipici, sia data massima visibilità delle tematiche legate alle questioni del lavoro, dei contratti e delle normative applicate in Azienda con uno spazio informativo di presentazione a cura della RSU e degli RLS.

Si richiede inoltre di valutare l'opportunità di definire meccanismi finalizzati all'inserimento nell'organico di Galileo Avionica, del personale che già opera all'interno della "filiera produttiva" legata alle attività aziendali, anche al fine di valorizzare percorsi di formazione/qualificazione in cui tale personale è coinvolto, salvaguardando ed integrando in tal modo anche il know-how aziendale.

Mercato del Lavoro:

Lavori atipici:

Nel riconfermare che il contratto a tempo indeterminato rappresenta la tipologia contrattuale di riferimento, si richiede che l'anzianità di servizio maturata da lavoratrici e lavoratori assunti/e dopo aver operato in azienda in regime di somministrazione, debba essere riconosciuta a tutti gli effetti per tutti gli istituti contrattuali nazionali e aziendali.

Per tali tipologie contrattuali, si richiede inoltre l'abbassamento del periodo di transizione al contratto indeterminato.

In applicazione del Protocollo d'intesa definito con Finmeccanica, si richiede la definizione di una normativa aziendale in relazione all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, con particolare riferimento alle percentuali di stabilizzazione, alla definizione della durata di tali contratti, alla relativa formazione ed ai trattamenti economici e normativi definiti a livello aziendale per il personale con contratti a tempo indeterminato.

Part-Time:

Anche al fine di consentire un migliore bilanciamento tra tempi di vita e lavoro, si richiede di favorire ulteriormente il part-time nelle sue diverse articolazioni. Si richiede inoltre che l'Azienda si impegni ulteriormente affinché ai dipendenti in regime di part-time vengano offerte le stesse possibilità di formazione e di sviluppo e riconoscimento professionale disponibili per i dipendenti in full-time.

In caso di oggettive problematiche aziendali che impediscano l'accoglimento da parte dell'azienda della richiesta di part-time, si procederà, su richiesta del lavoratore interessato, ad un incontro congiunto fra direzione aziendale, RSU ed il lavoratore medesimo, al fine di individuare adeguate soluzioni.

Asili Nido:

Si richiede la stipula di apposite convenzioni con gli asili nido pubblici nel territorio limitrofo dei siti di appartenenza degli stabilimenti di Galileo Avionica ed in assenza di tali strutture, si richiede la realizzazione di asili nido aziendali o interaziendali in raccordo con le realtà industriali del territorio, utilizzando a tal fine anche le risorse pubbliche disponibili, affinché tali strutture siano accessibili anche alla popolazione residente nel territorio.

Assistenza Sanitaria:

Come previsto nell'ambito dell'introduzione sperimentale di tale istituto nel contratto integrativo aziendale del 17.2.2006, si richiede di effettuare una verifica puntuale in termini di costi/benefici di quanto finora applicato attraverso la polizza assicurativa, al fine di valutare compiutamente il funzionamento di tale istituto, anche in comparazione con le esperienze di tipo mutualistico esistenti, così come previsto dal contratto integrativo del 17.2.2006. Tale verifica avrà inoltre lo scopo di accertare che il sistema introdotto, non sia sostitutivo del SSN.

Più complessivamente si richiede che la materia dell'assistenza sanitaria integrativa venga rivista e migliorata, attraverso il rafforzamento del ruolo della Commissione paritetica in essere, nonché l'introduzione di un meccanismo di gestione dell'intera materia, che consenta la trasparenza nella scelta dell'ente gestore attraverso un sistema di gara ed un maggior controllo da parte sindacale sui contenuti del contratto con lo stesso.

Si richiede la conferma di tutte le convenzioni in essere.

Cedolino Busta Paga:

Si richiede di razionalizzare e rendere più leggibile la busta paga evidenziando le varie voci relative ai superminimi non assorbibili derivanti dai precedenti accordi e le voci relative al TFR maturato.

Per le lavoratrici ed i lavoratori ex 6° Intersind e per coloro ad essi equiparati nel corso degli anni, per quanto riguarda gli aumenti del CCNL, si richiede di formalizzare la conferma dell'aggancio agli impiegati di 5S, attraverso integrazione del differenziale tra 5° livello e 5°S nel superminimo individuale non assorbibile. Questo dovrà valere anche per gli operai che hanno conseguito e conseguiranno il parametro PPC3/PPC4.

Il CCNL vigente con l'ultimo rinnovo del 20 gennaio 2008 prevede il mantenimento degli accordi e delle prassi vigenti rispetto alle modifiche introdotte dall'unificazione delle discipline speciali. Al fine di meglio evidenziare le condizioni aziendali di miglior favore, nel caso di passaggio di livello si procederà come in passato alla nuova maturazione degli scatti di anzianità ed al congelamento degli scatti di anzianità già maturati, collocandoli però in un'apposita voce in busta paga.

Professionalità e Inquadramento:

Si richiede di allineare la situazione d'inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori di Galileo Avionica alle loro attuali competenze, attraverso lo sviluppo garantito e rigoroso della professionalità. 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, favorisca

una proiezione di ruolo e un progetto di crescita professionale mirato, nonché meccanismi finalizzati al riconoscimento di titoli di studio legati alle attività aziendali che siano stati conseguiti successivamente all'assunzione.

Tale 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 essere riattivato il Gruppo di Lavoro nazionale sulle professionalità, istituito dal precedente accordo, superando l'attuale situazione di stallo dei lavori della Commissione stessa, in particolare per quanto riguarda le professionalità ex Disciplina Generale Parte III, con l'obiettivo di definire un nuovo meccanismo di valorizzazione professionale per detta categoria in tempi certi e ravvicinati.

La Commissione Professionalità istituita dal precedente accordo dovrà inoltre operare affinché il meccanismo di crescita professionale sia chiaro, trasparente ed esteso a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori, evitando possibili forme di discriminazione tra gli stessi e tra i diversi siti (p.es. personale over-50, categorie protette, Disciplina Generale di provenienza).

Si richiede la definizione di un sistema di confronto con le RSU di stabilimento nei quali periodicamente verificare la situazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori con la possibilità di ricercare soluzioni rispetto ad eventuali criticità.

Quadri:

Si richiede di definire compiutamente e nell'ambito di un confronto sindacale con il Coordinamento nazionale, l'applicazione di quanto previsto nel "Protocollo sulle Alte Professionalità" sottoscritto da Fim, Fiom e Uilm Nazionali e Finmeccanica. Galileo Avionica dovrà fornire alle RSU ed al coordinamento nazionale i criteri oggettivi di accesso alle singole fasce di appartenenza e anche definire l'introduzione di eventuali benefit aggiuntivi. Si richiede inoltre di procedere ad un'attenta verifica dei parametri del meccanismo premiante (quale l'MBO), al fine di superare le criticità e contraddizioni in essere.

7° livelli:

Si richiede di introdurre meccanismi di valorizzazione professionale legati al ruolo di queste figure, con particolare riferimento all'aggiornamento del premio forfettario e dell'indennità di funzione, anche attraverso la definizione di un meccanismo premiante basato su idonei parametri.

Orario di Lavoro:

Si richiede il miglioramento e l'estensione del sistema di flessibilità in entrata ed in uscita per tutti i dipendenti e la definizione di un sistema di gestione che ne consenta l'effettiva fruizione.

Fermo restando l'orario settimanale e giornaliero in essere, a fronte di specifiche necessità legate a particolari esigenze logistiche, si richiede di poter stabilire a livello locale diversi orario di entrate e di uscita.

Si richiede di rendere disponibile a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori l'accesso alla propria rilevazione della presenza giornaliera attraverso l'Intranet aziendale.

Regime dei Permessi e dei Recuperi:

Personale inquadrato fino alla 5S:

Si richiede di applicare al personale in questione, l'orario previsto nel contratto integrativo aziendale del 17.2.2006 per il personale inquadrato al 6° livello. Il recupero dell'eventuale mancata prestazione avverrà su base mensile.

In caso d'incapienza saranno utilizzate le ore di straordinario effettuate dal lunedì al venerdì e solo successivamente quelle prestate nei giorni di sabato, festivi e/o notturne.

Si richiede inoltre la semplificazione dell'attuale sistema dei giustificativi.

Personale inquadrato nel 6° livello:

Si richiede di ridurre la presenza minima prevista nel contratto integrativo aziendale del 17.2.2006 a quattro ore giornaliere. Il recupero dell'eventuale mancata prestazione avverrà su base mensile.

Personale inquadrato in 7°/7°Q:

Si richiede di superare la presenza minima prevista nel contratto integrativo aziendale del 17.2.2006, introducendo un sistema di rilevazione delle presenze finalizzato ai soli fini assicurativi e di sicurezza.

Permessi per visite mediche specialistiche:

Si richiede l'effettivo riconoscimento delle quattro ore di permesso per visite mediche specialistiche, così come stabilito nel contratto integrativo aziendale del 17.2.2006.

Telelavoro:

Si richiede, di promuovere/attuare attraverso un specifico confronto con le OO.SS. e le RSU tale forma di organizzazione del lavoro in via sperimentale, recependo quanto già previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004.

Premio Ferie:

Si richiede un aumento del premio feriale pari a 400 euro.

Premio di Risultato:

Si richiede un rafforzamento del sistema del Premio di Risultato.

Una parte degli importi del Premio di Risultato dovrà essere stabilizzata con modalità da concordare attraverso il consolidamento di un importo equivalente alla media ponderata di quanto erogato come PdR durante la vigenza del precedente accordo, definendo le relative modalità di erogazione, preferibilmente su base mensile.

Si richiede un incremento dell'attuale Premio di Risultato di un importo pari a 1.400 euro a regime, prendendo a riferimento la fascia intermedia (4°-5°-5°s).

Trasferte:

Si richiede un aggiornamento ed adeguamento complessivo dei trattamenti economici e normativi relativi alle trasferte, nonché il collegamento degli importi economici agli indici ISTAT, anche al fine di individuare opportuni meccanismi di rivalutazione periodica, definendo contestualmente dei massimali convenzionali di riferimento in euro, soggetti a revisione periodica.

Per evitare variazioni dovute alla fluttuazione del cambio, va assicurata la corrispondenza retributiva ai massimali stabiliti (effettivi o convenzionali).

Per quanto riguarda le trasferte in "Paesi a rischio" si richiede l'aggiornamento della normativa in essere, introducendo un apposito sistema confronto con le RSU e la definizione condivisa della copertura assicurativa.

Si richiede di introdurre un diverso sistema nel quale al lavoratore/lavoratrice impegnato/a in trasferta vengano garantiti tempi certi di liquidazione e che il/la medesimo/a possa, all'atto del pagamento della trasferta, verificarne i contenuti.

Salute e Sicurezza:

Nell'ambito delle informazioni generali si richiede di prevedere una sede specifica in cui vengano evidenziati gli investimenti a preventivo e consuntivo per le attività legate alle tematiche dell'ambiente della sicurezza e della prevenzione.

Si richiede l'istituzione del Coordinamento nazionale degli RLS e la definizione del monte ore di permessi dedicati.

Nel riconfermare quanto previsto dal precedente accordo relativamente agli RLS ed alla loro formazione/informazione, si richiede di istituire un sistema di incontri aggiuntivi a quelli previsti per legge, al fine di affrontare eventuali tematiche specifiche legate a singoli reparti o attività.

Si richiede l'aumento del monte ore di formazione aggiuntiva. Il programma annuale andrà concordato con gli RLS.

Si richiede la definizione di un sistema complessivo di gestione di salute, sicurezza e ambiente che preveda l'istituzione di tavoli locali con la partecipazione degli enti preposti, esteso agli RLS delle aziende appaltatrici ed un osservatorio nazionale.

Si richiede l'introduzione di un'ora di assemblea retribuita aggiuntiva a quelle previste dal CCNL, specificatamente dedicata alle tematiche della sicurezza.

Inoltre, sulla tematica complessiva della salute, si richiede l'istituzione di una commissione paritetica dedicata all'individuazione e promozione di campagne specifiche di prevenzione da svolgere periodicamente attraverso le strutture del sistema sanitario nazionale, con spese a carico dell'azienda.

Vista l'importanza della materia, si richiede che gli RLS siano aggiuntivi al numero di delegati/e RSU, nonché la definizione delle modalità di nomina, di funzionamento ed operative degli RLS di sito.

Formazione - Diritto allo Studio:

Si richiede che la materia della formazione professionale diventi oggetto di confronto con le RSU ed il coordinamento.

Si richiede un aggiornamento delle prassi aziendali attualmente in essere in materia di diritto allo studio, anche attraverso l'ampliamento del monte ore previsto dal CCNL.

Si richiede di introdurre la "scheda della formazione personale" dove registrare il percorso formativo delle lavoratrici e dei lavoratori. Su richiesta, tale scheda dovrà essere accessibile ai diretti interessati.

A seguito del concretizzarsi del processo d'internazionalizzazione si richiede inoltre la realizzazione e l'estensione di corsi di inglese (di base e tecnico), anche attraverso l'utilizzo della formazione finanziata, per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori, da erogare in tempi certi e comunque entro la vigenza del contratto integrativo aziendale.

Si richiede la messa a disposizione di un budget di ore/annuo, al fine di agevolare la partecipazione a corsi di formazione professionale/cultura generale il cui svolgimento è previsto al di fuori dell'orario di lavoro.

Composizione delle RSU:

In deroga a quanto previsto dal vigente CCNL, per quanto riguarda il numero dei componenti le RSU, si richiede il mantenimento delle condizioni attualmente esistenti, ivi compreso il monte ore di permessi sindacali.

Pari Opportunità e Tutele Specifiche:

Si richiede la comunicazione, con cadenza annuale, alle RSU ed a livello complessivo, dei dati statistici disaggregati sia per genere, che per le categorie di appartenenza, in relazione ad: assunzioni, passaggi di categoria, distribuzione per categoria, RAL, permanenza della popolazione aziendale nelle categorie/funzioni, formazione erogata (caratteristiche e tipologia dei corsi, modalità di erogazione, durata, etc.), scolarità, anzianità di servizio, concentrazione per fasce di età, etc..

Osservatorio pari opportunità

Si richiede che tali dati siano analizzati approfonditamente anche nell'ambito dell'osservatorio nazionale, al fine di individuare eventuali penalizzazioni (uomo/donna, fasce di età, ecc.) e di studiare opportune soluzioni, che saranno oggetto di confronto a livello nazionale.

Congedi parentali:

Si richiede la definizione di modalità di miglior favore rispetto a quanto previsto a livello legislativo in materia di congedi parentali.

TFR:

Si richiede di istituire la possibilità di accedere ad un anticipo del TFR più volte nell'arco della vita lavorativa.

Previdenza Integrativa

Si richiede di aumentare la quota di contribuzione al fondo Cometa a carico dell'azienda.

Servizi di Welfare Aziendale:Parcheggi aziendali:

Per evitare furti e/o atti vandalici nei parcheggi all'interno del perimetro aziendale, si richiede una maggiore sorveglianza anche con l'ausilio di appositi supporti tecnici, nonché di adeguati controlli.

Aree fumatori:

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge ed a tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, si richiede di individuare precise aree da adibire come spazio fumatori, da delimitarsi con apposita segnaletica.

Locali infermeria:

Si richiede di migliorare le aree già presenti negli stabilimenti e laddove previsto, di perfezionare la presenza del personale ausiliario sanitario previsto da convenzioni precedentemente istituite.

Trasporti pubblici:

Nell'ottica di rendere maggiormente utilizzabile il servizio di trasporto pubblico, si richiede un impegno specifico dell'Azienda, anche attraverso l'estensione ed un più efficace funzionamento della figura del "mobility manager", al fine di consentire un sempre maggior utilizzo dei mezzi pubblici e/o di incentivare all'utilizzo del mezzo privato in comune tra i diversi dipendenti.

Dato il crescente utilizzo di mezzi di trasporto elettrici eco-compatibili, si richiede l'installazione di postazioni di ricarica utilizzando, laddove possibile, anche gli appositi fondi comunali.

Quota servizio Contrattuale:

Alla positiva conclusione della vertenza, alle lavoratrici ed ai lavoratori non iscritti al sindacato verrà chiesta una quota associativa straordinaria una tantum pari a 30 euro, con le modalità definite da Fim-Fiom-Uilm in occasione dell'ultimo rinnovo del CCNL.

Modalità di Consultazione e Validazione del Percorso Contrattuale:

Sulla base della discussione e valutazione del coordinamento nazionale Fim-Fiom-Uilm e delle RSU Galileo Avionica e delle aziende controllate, questa ipotesi di piattaforma verrà sottoposta, attraverso referendum, all'approvazione delle lavoratrici e 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 GALILEO AVIONICA**

Roma, 6 febbraio 2009