



SEGRETERIE NAZIONALI

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

MBDA e Aziende Controllate PIATTAFORMA CONTRATTUALE II° LIVELLO

Le ragioni

Il rinnovo della contrattazione aziendale rappresenta un'importante occasione per dare risposta alle aspettative e ai bisogni 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 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 i lavoratori.

Premesse di quadro

La fase di difficoltà che l'azienda ha attraversato negli ultimi anni, ha portato alla definizione di un piano industriale di rilancio, comprensivo di una serie di misure di razionalizzazione, tra cui anche una riduzione di personale. Tale fase si è ora conclusa anche grazie all'acquisizione di importanti contratti. Contestualmente è proseguito il processo di integrazione di MBDA Italia nella società transnazionale, in cui ora la parte italiana ha ora assunto un ruolo di maggiore rilevanza.

Questo scenario rende improrogabile la necessità di rispondere alle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori di MBDA e delle aziende controllate, sia in termini normativi che economici. La piattaforma rivendicativa è stata elaborata tenendo conto anche di questo contesto.

Richieste

Politiche industriali

Come accennato in premessa, nel 2007 è stato definito un piano industriale di rilancio. Si rende ora necessario formalizzare gli elementi di novità introdotti anche nel contratto integrativo aziendale, definendo contestualmente le possibili evoluzioni strategiche dell'azienda, anche nel

contesto transnazionale e dell'evoluzione complessiva della filiera dei sistemi di difesa del Gruppo Finmeccanica, affinché questa realtà industriale acquisisca un adeguato posizionamento sui mercati nazionale ed internazionale, fermo restando che è indispensabile consolidare e sviluppare le capacità industriali e professionali ed i perimetri complessivi e dei singoli stabilimenti.

Piano strategico

Si richiede la conferma del **Piano strategico e industriale** per i prossimi quattro anni, comprensiva di eventuali aggiornamenti/integrazioni e la definizione di un percorso vincolante di monitoraggio relativo allo stato di attuazione/avanzamento dello stesso, definendo il ruolo delle aree di business e dei singoli stabilimenti (missione industriale, area di eccellenza, ecc.); per ogni sito dovranno essere definiti i relativi investimenti divisi per tecnologia di processo e di prodotto definendo gli obiettivi di miglioramento per mantenere e potenziare i livelli occupazionali, i prodotti e i vari marchi che caratterizzano la società.

Sistema di relazioni

Si richiede di integrare e sviluppare il sistema di relazioni in essere, definendo un percorso di incontri specifici, che si terranno sia a livello di Azienda che di stabilimento, orientativamente due volte all'anno, in cui affrontare temi quali: andamento del piano industriale anche rispetto alle singole aree di business, andamento dei singoli siti nel loro complesso, nuovi programmi e relativi investimenti, qualità e quantità dell'occupazione (inquadramenti, livelli salariali, ecc.).

Decentramento

In relazione all'evoluzione organizzativa dell'impresa, che ha portato a un consistente incremento delle quote di attività e di ciclo produttivo assegnate ad altri soggetti industriali fornitori (indotto), si richiede che tale materia venga attribuita come competenza a Commissioni Paritetiche da costituirsi a livello di singolo stabilimento, definendo un'adeguata forma di coordinamento tra le stesse (per evitare che a livello di sito ed a livello complessivo, si producano perdite di competenze, professionalità e know-how). In tale ambito andrà dedicata particolare attenzione al ruolo delle aziende controllate.

Obiettivo di tali commissioni - sarà quello di monitorare - almeno semestralmente - quantità, tipologia, allocazione dell'indotto, oltreché l'effettivo rispetto delle norme su ambiente e sicurezza contenute nelle leggi e nei contratti, oltre che l'applicazione del CCNL.

Particolare attenzione dovrà essere data dall'azienda alla necessità di favorire lo sviluppo di un indotto locale qualificato ed affidabile sotto un profilo industriale, contrattuale e normativo.

Appalti/Esternalizzazioni

L'azienda dovrà comunicare almeno semestralmente alle RSU e alle OO.SS. le ditte in appalto presenti negli stabilimenti 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.

Inoltre l'Azienda si dovrà impegnare a verificare preventivamente che tutte le ditte operanti in regime appalto rispettino in modo vincolante le suddette norme contrattuali e di legge e che non si siano rese responsabili di violazioni contrattuali, irregolarità contributiva o di comportamenti antisindacali.

A tal fine si richiede che l'albo dei fornitori in essere sia basato su regole e criteri trasparenti e verificabili da parte delle Rsu e delle OO.SS. territoriali.

L'Azienda deve inoltre impegnarsi al fine garantire che alle lavoratrici ed ai lavoratori delle ditte in appalto operanti presso le proprie sedi sia fornito o il ticket pasto o l'accesso alla mensa.

Si richiede inoltre che a tal fine vengano costituite Commissioni Paritetiche a livello di sito, in grado di monitorare semestralmente l'effettivo rispetto delle norme su ambiente e sicurezza contenute nelle leggi e nei contratti, oltre che l'applicazione del CCNL.

Per quanto riguarda l'assegnazione di eventuali appalti, si richiede inoltre la definizione di una procedura che impegni l'azienda ad evitare meccanismi di ribasso che mettano a rischio i livelli occupazionali e le relative garanzie contrattuali delle aziende interessate, con particolare attenzione agli oneri legati alla sicurezza.

In caso di processi aziendali di esternalizzazione, si rivendica inoltre il diritto all'informazione/contrattazione preventiva di tali processi.

Consulenti

Si ribadisce che i contratti di consulenza dovranno avere carattere di eccezionalità e solo per alti profili professionali. A tale riguardo l'azienda informerà periodicamente le RSU di stabilimento del numero e tipologia dei contratti di consulenza e allocazione rispetto ai singoli contratti.

Lavori atipici

Al fine di contenere il progressivo utilizzo di forme di lavoro atipico, si rende necessario definire - in applicazione e in aggiunta di quanto a riguardo già previsto dalla normativa contrattuale a livello nazionale e di II livello - 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 concordato preventivamente con le OO.SS FIM FIOM UILM/RSU:
 - 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).

Si richiede inoltre di valutare l'opportunità di definire meccanismi finalizzati all'inserimento nell'organico di MBDA, 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.

Politiche occupazionali

Si richiede di superare le forme di discriminazione/esclusione che risultano essere attualmente applicate nelle procedure di selezione del personale.

Salario - Premio di Risultato

Meccanismo del Premio di Risultato

Si richiede la revisione del meccanismo del PREMIO di RISULTATO in essere. Il nuovo meccanismo dovrà essere 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, al fine di superare i limiti riscontrati nel meccanismo attuale.

Tali indici dovranno essere certificabili e controllabili; a tal fine dovrà essere previsto un sistema vincolante di verifiche periodiche, 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 escludendo meccanismi on/off o soglie minime da raggiungere a favore di andamenti possibilmente lineari e quindi proporzionali, evitando logiche "a gradini/gradoni" e modificando i meccanismi penalizzanti previsti nel sistema premiante attualmente in essere.

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

Una parte degli importi del Premio di Risultato dovrà essere stabilizzata con modalità da concordare attraverso il consolidamento di un importo equivalente alla media di quanto erogato come PdR durante la vigenza del precedente accordo.

Valore ed erogazione del Premio di Risultato

Tale Premio di Risultato dovrà avere un valore annuo - a regime - pari a 1.600 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.

Professionalità e Inquadramento

Questo tema rappresenta uno dei cardini portanti della piattaforma. Riteniamo necessario allineare la situazione d'inquadramento dei lavoratori dipendenti di MBDA e delle aziende controllate alle loro attuali competenze, attraverso:

1. la definizione delle modalità di applicazione della parificazione tra operai ed impiegati introdotta nel rinnovo del CCNL del 20.1.2008, ferme restando eventuali condizioni di miglior favore introdotte con l'accordo aziendale sulle professionalità operaie.
2. la creazione di nuovi profili inquadramentali/professionali per gli impiegati, che tenendo conto dell'evoluzione del settore, siano in grado di dare sbocco e crescita agli alti livelli di professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori di MBDA e delle aziende controllate.

Si richiede in sostanza la definizione di un diverso sistema di classificazione e valutazione professionale, che consenta di superare i limiti 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 una Commissione nazionale "professionalità".

Fermo restando il ruolo delle Rsu su tale materia, nonché il sistema di verifiche in essere a livello di sito, tale commissione dovrà 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, ecc.).

Si richiede inoltre che, al fine di non disperdere il proprio patrimonio di know-how, vengano definiti meccanismi di trasferimento delle competenze nei confronti del personale neoassunto, anche attraverso opportuni percorsi di affiancamento.

Pari opportunità e tutele specifiche

Si richiede, come previsto dalla normativa vigente in materia, la costituzione di una commissione paritetica per le pari opportunità con il compito di:

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

Si richiede inoltre la comunicazione, con cadenza annuale, alle RSU dei dati statistici disaggregati per genere sia per i singoli siti, 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, ecc.), scolarità, anzianità di servizio, concentrazione per fasce di età, ecc..

Tali dati andranno analizzati approfonditamente anche nell'ambito della suddetta commissione, 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.

Per quanto riguarda le lavoratrici ed i lavoratori disabili/categorie protette, tale commissione avrà anche il ruolo di verificare il rispetto delle normative legislative esistenti in materia e la corretta applicazione delle stesse sito per sito, anche in stretta collaborazione con gli RLS per quanto riguarda l'adeguamento delle strutture aziendali, qualora dovessero rivelarsi necessari.

7° livello/Quadri

Riconoscendo l'importante ruolo svolto da questa specifica categoria professionale nonché la rilevanza anche numerica della stessa all'interno di MBDA e delle aziende controllate, in applicazione del Protocollo d'Intesa sottoscritto il 27.10.2007 tra Finmeccanica e Fim-Fiom-Uilm nazionali, si richiede:

- la definizione di un sistema che superi il meccanismo definito dall'accordo transitorio del febbraio 2005 per la definizione di un importo economico adeguato e aggiuntivo al P.d.R., legato a diversi parametri fra cui quantità e qualità della prestazione da erogarsi al raggiungimento di obiettivi da definirsi;
- la definizione delle modalità di erogazione della formazione specifica prevista nel Protocollo d'Intesa sulle alte professionalità;
- la definizione dei criteri per l'individuazione delle fasce di appartenenza dei Quadri;
- la definizione di adeguati benefits.

Trasferte

Tenendo conto ed a partire dall'elaborato dell'apposita Commissione, si richiede l'aggiornamento, l'adeguamento e l'armonizzazione dei trattamenti economici e normativi di trasferta, nonché il collegamento degli importi economici agli indici ISTAT.

Si richiede, per i lavoratori impegnati in trasferte all'estero, ed in particolare in paesi a rischio sanitario, l'istituzione di una procedura aziendale, gestita con i medici di stabilimento, 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.

Inoltre si richiede per i lavoratori impegnati in trasferte all'estero, ed in particolare in paesi a rischio guerra/terrorismo una particolare attenzione e garanzie di rientro immediato qualora la situazione lo richieda.

Formazione

La formazione è uno degli strumenti fondamentali per la promozione professionale dei lavoratori. La formazione deve avere carattere di sistematicità, di continuità e dovrà essere accessibile a tutti lavoratori.

Pertanto, al fine di addivenire ad una compita applicazione di quanto previsto in materia di formazione dal contratto integrativo aziendale in essere, si richiede di istituire specifici momenti di confronto finalizzati ad una definizione condivisa dei piani formativi annuali.

Si richiede inoltre di incrementare il monte ore annuo per iniziative di formazione, 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 una più diffusa divulgazione capillare dei programmi formativi aziendali.

Si richiede che, nell'ambito di specifici incontri venga fornita un'informazione dettagliata e preventiva, di tutti i corsi di formazione professionale che l'Azienda intende avviare. Tali incontri saranno inoltre occasione per il confronto finalizzato all'analisi dei fabbisogni formativi segnalati dalle RSU, già previsto dal contratto integrativo in essere e per la definizione dei criteri per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di formazione.

Si richiede infine l'introduzione di momenti specifici di formazione/informazione a cura delle Rsu nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori neoassunti in relazione alle normative contrattuali in essere a livello aziendale e nazionale.

Stage formativi in azienda

Ferma restando l'utilità delle iniziative effettuate sino ad oggi nei vari siti, anche al fine di creare ed estendere possibili rapporti di collaborazione con istituti formativi, enti di ricerca e simili, si richiede che tali iniziative diventino oggetto di informativa e confronto con le Rsu ed il Coordinamento nazionale, anche al fine di definire il carattere e le finalità di tali iniziative, nonché la trasparenza dei criteri di accesso, superando eventuali forme di discriminazione, con particolare riferimento ad eventuali pregiudiziali nei confronti dei/delle dipendenti.

Si richiede inoltre di valutare l'opportunità di definire meccanismi finalizzati all'inserimento dei e delle partecipanti esterni, a tali stage stabilmente nell'organico di MBDA, anche al fine di valorizzare il contributo nella costruzione di tali percorsi formativi attraverso un'integrazione dell'know-how e delle competenze acquisite.

Orario di lavoro/ Permessi/ Ferie

Fermo restando l'orario di lavoro di riferimento di 8 ore al giorno, per 5 giorni alla settimana, dal lunedì al venerdì, si richiede l'estensione ed il miglioramento dei meccanismi di flessibilità in essere.

Indennità di turno

Si richiede un aumento degli importi dell'indennità di turno in essere.

Gestione del tempo

- **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.
- **Telelavoro:** attuare tale forma di organizzazione del lavoro recependo quanto già previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004.

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.

Salute, ambiente e sicurezza

Si richiedono:

- La definizione di budget annuali destinati al miglioramento della salute e sicurezza nel lavoro ed allo sviluppo di progetti volti alla promozione del benessere sociale, anche in rapporto ad una corretta applicazione di quanto previsto dal T.U. in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione al Documento di Valutazione dei Rischi.
- 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.
- 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, partecipazione alle scelte di politica ambientale dell'impresa, gestione dell'informazione e formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ecc.).
- 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.
- Un'informazione puntuale nei confronti degli RLS in relazione al personale operante nel rispettivo sito, con particolare attenzione a quello operante in regime di appalto.

Fondo Aziendale di Solidarietà/Sanitario

Si richiede la costituzione di un fondo sanitario aziendale integrativo e non sostitutivo del SSN, per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Asili nido aziendali

Si richiede, ove sussistano le necessità, la realizzazione di un asilo nido aziendale utilizzando i fondi pubblici (nazionali, regionali), ovvero la stipula di apposite convenzioni con le strutture pubbliche presenti nel territorio.

Questioni sociali

Si richiede la conferma di tutte le convenzioni eventualmente in essere, nonché l'istituzione di un'apposita commissione nazionale che sulla base di un quadro complessivo, valuti l'opportunità di adeguamento ed efficientamento delle stesse, nonché eventuali tematiche aggiuntive da affrontare congiuntamente.

Si richiede inoltre un ampliamento in quantità e in flessibilità nella fruizione dei permessi previsti dalla Legge 53/00, con particolare attenzione alle casistiche legate all'assistenza (figli, familiari, ecc.).

Servizi aziendali

Si richiede di chiarire le modalità di gestione dei servizi aziendali, in particolare per quanto riguarda i siti dove essi sono condivisi con altre aziende del gruppo e di definire contestualmente modalità di confronto/intervento delle Rsu su tale materia.

Si richiede inoltre di stabilire che le aziende controllate, nonché le aziende appaltatrici operanti all'interno dei siti di MBDA abbiano la possibilità di usufruire di tali servizi, con particolare riferimento ai trasporti ed alle mense.

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 MBDA e delle aziende controllate, 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 MBDA**

Roma, 9 febbraio 2009