



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Piattaforma integrativo gruppo Ciet

PREMESSA

La decennale crisi che il settore ha attraversato, ha avuto ripercussioni significative sia sul piano delle relazioni sindacali, le quali sono servite quasi esclusivamente ad arginare con gli ammortizzatori sociali i negativi effetti occupazionali della lunga riorganizzazione, sia sul piano economico normativo dei lavoratori, lasciando pressoché inalterato dal 1996 in poi gli istituti retributivi della contrattazione integrativa di Ciet. Questi istituti sono stati erosi dall'inflazione e dall'evento dell'euro, così come le norme integrative non si sono adeguate agli importanti cambiamenti intervenuti nel tempo. Questo contesto ha contribuito a creare sfiducia tra i lavoratori.

La Ciet come diverse altre società del settore ha attuato una politica di riorganizzazione e diversificazione che ha permesso un positivo riposizionamento sul mercato, inserendosi in nuovi segmenti, i quali hanno contribuito a rilanciare le attività.

Stante il nuovo contesto, con questa piattaforma integrativa è intenzione del Coordinamento dei delegati RSU del gruppo CIET e delle organizzazioni sindacali offrire un significativo intervento integrativo che dia un collettivo segnale alle aspettative dei lavoratori. L'integrativo si pone come obiettivo di dare un aggiornato contratto aziendale unico per tutti i dipendenti del gruppo, anche al fine di omogeneizzare i trattamenti differenziati tuttora in essere, affrontando nel frattempo la regolazione dei cambiamenti intervenuti e le nuove esigenze che emergono nel pieno rispetto del contratto nazionale di lavoro.

PARTE ECONOMICA

PREMIO DI PRODUZIONE

In aggiunta alla "base premio di risultato" esistente è necessario inserire, sempre in quella voce, un ulteriore valore economico.

Per il prossimo quadriennio proponiamo di costruire un nuovo premio di risultato con obiettivi verificabile, raggiungibile e leggibile dai lavoratori, con un valore a regime che chiediamo essere di 600 euro.

TRASFERITA

La soluzione prediletta sul tema trasferte è la soluzione del piè di lista, accompagnata da un'indennità trasferta e/o diaria che riconosca il disagio per il lavoratore.

Nel confermare l'impianto dell'integrativo applicato, proponiamo di aggiornare economicamente le varie fasce di trasferta aumentandole, a regime del 20% ed elevando l'indennità giornaliera a 10 euro dove presente e a 5 euro per l'altra fascia.

Nel caso delle trasferte lunghe (4) vanno definiti i periodi massimi di permanenza in trasferta superati i quali il lavoratore può chiedere il rientro.

Per le trasferte lunghe (3 e 4) vanno definiti dei tempi massimi di viaggio fuori orario lavoro.

Vanno definiti i tempi viaggio per le aree metropolitane.

INDENNITÀ

Va istituita una specifica indennità di guida. Va istituita un'indennità per i lavoratori chiamati a lavorare nel sottosuolo, così come indicato nel Ccnl.

STRAORDINARIO

Negli orari più disagiati va elevata l'attuale percentuale di maggiorazione dello straordinario.

CASSA INTEGRAZIONE

In caso di uso della cassa integrazione l'azienda anticiperà il trattamento economico come indicato nella legge.

PARTE NORMATIVA

INQUADRAMENTO, FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Chiediamo di prevedere un sezione semestrale formata da 2 incontri, da tenersi a marzo e ottobre nelle quali affrontare i temi dello sviluppo professionale, polifunzionalità, formazione ed eventuali passaggi di categoria. Tali incontri si terranno a livello territoriale tra Direzione aziendale, Rsu e OOSS nell'occasione saranno avanzate le eventuali proposte delle parti. Gli incontri per essere attivati vanno chiesti da una delle parti.

OCCUPAZIONE, MERCATO DEL LAVORO E SUB APPALTO

Definizione di una quota massima del 12% complessiva di lavoratori sul totale dipendenti a tempo indeterminato con contratti a termine, somministrazione, Co.co.pro. queste le forme di

contratto applicabili in CIET. Va fissato un incontro semestrale a livello territoriale con RSU e OO.SS. nel quale verranno fornite informazioni dettagliate sull'occupazione aziendale e verificati i carichi di lavoro, il valore delle commesse del Sub appalto, la congruità di queste con l'applicazione delle normative del Ccnl, la contribuzione e le normative sulla sicurezza. L'azienda fornirà i nomi dell'RLS della ditta appaltatrice ai Rls della Ciet, dei territori interessati dall'appalto, anche al fine di dare effettivo coordinamento delle norme di prevenzione e sicurezza.

A tal fine trimestralmente la direzione, in apposito incontro con le RSU, fornirà il dettaglio dei carichi di lavoro, dell'occupazione diretta, delle ditte e dei lavori appaltati, il valore e la tipologia della commessa, il numero di lavoratori coinvolti.

In via generale l'azienda non utilizzerà il sub appalto in presenza di scarico di lavoro per i propri dipendenti. L'azienda accerterà il corretto versamento dei contributi previdenziali delle ditte appaltanti come condizione per la committenza. Per le aziende appaltatrici, che utilizzassero lavoratori in nero, l'azienda si attiverà per far cessare tale violazione, prevedendo una clausola di dissolvenza dal rapporto di committenza per escludere tali aziende dal subappalto.

FERIE – PAR

Si richiede di definire il calendario annuo in apposito incontro con le RSU e le OOSS del territorio di riferimento entro il mese di marzo. Nel fare il calendario le parti terranno conto del desiderio dei lavoratori.

Nel rispetto del contratto nazionale le 112 ore di PAR sono suddivise in 56 ore a utilizzo collettivo e 56 ore a uso individuale.

UTILIZZO MEZZI AZIENDALI

In riferimento all'utilizzo dei mezzi aziendali, va definito un regolamento che stabilisca comportamenti e obblighi omogenei tra i lavoratori all'interno dell'impresa.

SICUREZZA

Annualmente si terrà una riunione, in materia di ambiente, salute e sicurezza e prevenzione, con relativi piani investimenti collegati, dati infortuni e malattie professionali e non, dispositivi di protezione individuale adeguati ecc.. di tutte le Rls e le RSPP con la partecipazione delle organizzazioni sindacali. Altresì annualmente si terrà, a livello territoriale, almeno un'assemblea retribuita con i lavoratori sul tema della sicurezza. Tale ora d'assemblea, nel caso le 10 ore di assemblea retribuita fossero esaurite, è un'ora aggiuntiva di assemblea retribuita.

ULTRATTIVITÀ NORMATIVA

Per quanto non richiamato nella presente bozza si confermano le norme integrative Ciet in vigore.

1 Febbraio 2007