



Segreterie nazionali

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

**Piattaforma Integrativa
per i Lavoratori dipendenti
delle Società del Gruppo
Engineering**



Piattaforma

Premessa

La situazione del Gruppo Engineering nel suo complesso, e delle singole Società che ne fanno parte, si presenta certamente interessante e positiva, sia per la fase di politica acquisitiva che ha caratterizzato il Gruppo stesso negli ultimi anni, sia per l'andamento dei principali indicatori economici, finanziari e gestionali aziendali.

A detta degli analisti, infatti, l'indebitamento finanziario netto, che anche dopo le significative acquisizioni si presentava su valori contenuti, pari a 17 milioni di Euro alla fine dell'anno 2005, dovrebbe essere in buona parte riassorbito nel corso del corrente anno 2006, dato il significativo cash flow che il Gruppo genera.

Per l'esercizio 2006, si prevede un ulteriore incremento del valore della produzione dell' 8,5% rispetto al 2005, e l'EBIT Margin (% del risultato operativo sul fatturato) dovrebbe salire all' 11,7% dall' 11,3% dell'anno precedente; è previsto conseguentemente un miglioramento dell'utile netto.

Ne risulta che la presentazione della presente piattaforma Integrativa si colloca in un contesto aziendale certamente favorevole.

Il Codice Etico del Gruppo Engineering recita: *“Il Gruppo mette in atto ogni possibile azione tesa a migliorare il “clima aziendale” e la soddisfazione professionale e personale dei propri dipendenti”*.

In quest'ottica, la presente piattaforma Integrativa risponde all'esigenza di migliorare complessivamente le condizioni di lavoro dei Lavoratori e delle lavoratrici dipendenti delle Società del Gruppo Engineering, ad integrazione ed in arricchimento del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed all'installazione di impianti.

Applicazione

Si richiede l'applicazione del Contratto Integrativo a tutti i lavoratori dipendenti delle Società del Gruppo Engineering con sede in Italia, comprese nell'area di consolidamento con riferimento al bilancio 2005.

Si applicherà, altresì, a tutti i Lavoratori dipendenti di quelle Società che, pur non essendo comprese nell'area di consolidamento del bilancio del Gruppo Engineering in senso stretto, sono in tutto e per tutto equiparabili a queste per affinità e contiguità, anche se la quota della Capogruppo risulta inferiore al 50%.

In dettaglio, le Società cui dovrà essere applicato il Contratto Integrativo dal momento della sua stipula sono:

- Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. (Capogruppo)
- ESEL - Engineering Sanità Enti Locali S.p.A.
- Engiweb Security S.p.A.
- Engisud S.p.A.
- Engineering Management Consulting S.p.A.
- Softlab S.p.A.
- Overit S.r.l.
- Caridata S.p.A.
- Nuova Trend S.p.A.
- Engineering Progetti Speciali S.r.l.
- BIP – Business Integration Partners S.p.A.
- Sitel S.r.l.

Si richiede che il Contratto Integrativo venga esteso ai lavoratori dipendenti delle Società che dovessero entrare nell'area di consolidamento del Gruppo Engineering nel corso del periodo di validità, o che dovessero essere ritenute equiparabili, previo confronto tra l'Azienda, le Rappresentanze Sindacali della Società interessata, il Coordinamento Nazionale delle RSU del Gruppo Engineering e le Organizzazioni Sindacali nazionali e territoriali competenti.

RICHIESTE

Politica Industriale

Si richiede la definizione del piano strategico del Gruppo Engineering, per giungere alla valorizzazione delle diverse realtà che lo compongono, attraverso:

- un'adeguata politica di investimenti in ricerca e sviluppo, ed in tecnologie di processo e di prodotto;
- il consolidamento, lo sviluppo, e la valorizzazione dell'occupazione, sia a livello delle singole Aziende componenti il Gruppo, sia a livello del Gruppo stesso nel suo complesso.
- Impegno al mantenimento delle sedi e dei siti,

Relazioni Industriali

Si richiede il coinvolgimento preventivo del sindacato e dei Lavoratori e delle lavoratrici rispetto ai processi di trasformazione dell'Azienda.

Si richiede un confronto preventivo tra l'Azienda ed il Sindacato su temi quali:

- le strategie industriali ed i programmi di sviluppo;
- i livelli occupazionali complessivi e suddivisi per aziende, siti/sedi;
- la struttura aziendale;
- i criteri di acquisizione.

A tale riguardo, in presenza di una strategia sempre più unitaria e coordinata delle Aziende del Gruppo Engineering, diventa indispensabile una interlocuzione sindacale a livello del Gruppo stesso:

Si richiede pertanto il riconoscimento e la costituzione del Coordinamento nazionale delle RSU del gruppo Engineering

Coordinamento Nazionale delle RSU del Gruppo

Il Coordinamento Nazionale delle RSU del Gruppo Engineering comprende e rappresenta tutte le Rappresentanze Sindacali delle Società del Gruppo, cui si applica il presente Contratto Integrativo, così come definito nel precedente 0.

Il Coordinamento Nazionale è composto da un rappresentante ogni 200 Lavoratori e/o frazione, per ogni sede aziendale, e comunque almeno uno per ogni sede aziendale; all'inizio di ogni anno si provvederà ad aggiornarne la composizione in base al numero dei Lavoratori dipendenti delle Società del Gruppo.

La formalizzazione e la comunicazione della composizione nominativa del Coordinamento Nazionale, costituito con i criteri di cui sopra, sarà a cura delle segreterie nazionali Fim Fiom Uilm. Le singole Società del Gruppo sosterranno le spese di trasferta dei componenti del Coordinamento Nazionale per un massimo di 6 sessioni di lavoro l'anno. Detta quota potrà essere superata in relazione ai rinnovi del Contratto Integrativo aziendale.

Sistema di relazioni

A. Livello nazionale

Ad integrazione di quanto già previsto dal CCNL, si terranno incontri con cadenza almeno semestrale, a livello di Gruppo, tra l'Azienda ed il Coordinamento Nazionale, insieme alle Organizzazioni Sindacali nazionali e territoriali, per verificare gli andamenti economici ed occupazionali, le previsioni e le strategie aziendali, la qualità e la quantità della forza lavoro, l'utilizzo di forme di lavoro atipico, il ricorso a consulenze esterne, le lavorazioni a turni, il part-time, ecc.

Sarà anche oggetto di monitoraggio l'assetto del Gruppo, con particolare riferimento alle relazioni tra la Capogruppo e le Società controllate e/o partecipate, la presenza sul territorio, anche in relazione alle specificità dei prodotti e dei servizi offerti nelle realtà locali, i progetti riguardanti la formazione continuativa del personale dipendente o la riqualificazione, in un'ottica di estensione o di adozione di tecnologie innovative per la diversificazione dei prodotti e dei servizi, le figure professionali interessate, i provvedimenti in materia di sicurezza degli ambienti di lavoro.

In previsione degli incontri, l'Azienda fornirà un mese prima alla controparte sindacale un prospetto informativo, che riporti:

- il numero dei Dirigenti e la relativa distribuzione territoriale;
- il numero dei dipendenti inquadrati nelle categorie di settimo e settimo quadro, ovvero con inquadramento intermedio tra settimo e dirigenziale, e la relativa distribuzione territoriale;
- il numero dei dipendenti inquadrati nelle altre categorie ed in forza a tempo indeterminato, suddiviso per sesso, e la relativa distribuzione territoriale;
- il numero dei dipendenti in forza a tempo determinato, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale, con la specifica della tipologia di contratto e la relativa durata media;
- il numero dei dipendenti in regime di part-time, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale, con la specifica della tipologia di orario (orizzontale, verticale, misto) e della tipologia di contratto (a tempo indeterminato o determinato);
- il numero dei dipendenti appartenenti alle categorie protette, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale;
- il numero dei dipendenti in regime di turnazione oraria, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale;
- il numero dei dipendenti in regime di reperibilità, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale;
- il numero dei dipendenti in regime di trasferimento, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale;
- il numero dei dipendenti in regime di trasferta, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale, con la specifica della durata media del periodo di trasferta;
- il numero dei dipendenti del settore amministrativo, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale;
- il numero dei dipendenti del settore commerciale, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale;

- il numero dei dipendenti non appartenenti a centri di costo specifici, aventi mansioni tecniche di supporto interno, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale;
- il numero dei dipendenti che hanno svolto corsi di formazione o di aggiornamento professionale, suddivisi per sesso, e la relativa distribuzione territoriale, con la specifica delle tipologie e della durata dei corsi.

Inoltre, con periodicità annuale si affronterà la tematica delle pari opportunità, anche in riferimento a quanto elaborato dalla specifica commissione.

B. livello territoriale e aziendale

Ad integrazione di quanto già previsto dal CCNL, ed in aggiunta a quanto previsto dal precedente punto A, si terranno incontri con cadenza almeno semestrale, a livello locale tra le Direzioni delle singole sedi e/o filiali territoriali e le Rappresentanze Sindacali, insieme alle Organizzazioni Sindacali territoriali competenti, per verificare le informazioni di cui al precedente punto A, con un livello di dettaglio superiore in relazione a:

- la tipologia dei prodotti e dei servizi offerti;
- il parco clienti, con particolare riferimento a nuove acquisizioni o perdite, ed alle tipologie di appalto;
- le forme contrattuali atipiche utilizzate, con le relative durate e rinnovi;
- il personale avente contratti di formazione, apprendistato od inserimento al lavoro, con le relative percentuali di successiva conferma;
- l'utilizzo di manodopera esterna e le tipologie contrattuali presso le società appaltanti;
- gli orari di lavoro, con particolare riferimento al personale in regime di turnazione e/o di reperibilità, la durata di tali regimi di orario, le aree ed i clienti che lo richiedono;
- l'utilizzo del part-time, con la durata ed i tempi di rinnovo;
- la durata delle trasferte;
- i piani formativi individuali in relazione alle mansioni svolte ed agli inquadramenti professionali.
- Utilizzo "banca ore"

Assemblee Sindacali

Si richiede che l'esercizio del diritto di assemblea sindacale, di cui all'art. 20 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), venga esteso a 12 ore annue pro-capite.

Nel calcolo delle ore di assemblea sindacale utilizzate non dovrà essere conteggiato il tempo necessario per la percorrenza del tragitto dal luogo di lavoro abituale, sia esso una sede aziendale o la sede di un cliente, al luogo indicato per lo svolgimento dell'assemblea, e viceversa.

Permessi Sindacali Retribuiti

Si richiede che il numero delle ore annuali di permesso sindacale retribuito usufruibili dai Delegati delle Rappresentanze Sindacali, di cui agli artt. 23 e 24 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), siano calcolate in base al numero dei Lavoratori in forza ad ogni singola sede al 1° gennaio di ogni anno, in misura di 3,5 ore per Lavoratore, e comunque con un minimo di 150 ore.

Per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (rls) si richiede, in aggiunta a quanto previsto dalla legge 626/94 un monte ore annuo retribuito di 50 ore per lo svolgimento della propria attività, al netto dei tempi dedicati alla formazione.

Orario di Lavoro

L'orario di lavoro di 40 ore settimanali sarà normalmente distribuito su 5 giornate di 8 ore, dal lunedì al venerdì, con ingresso tra le ore 8.30 e le ore 9.30 ed uscita tra le ore 17.30 e le ore 18.30, con una pausa pranzo di almeno 30 minuti. Le condizioni e le prassi in essere di miglior favore dovranno essere salvaguardate.

In riferimento ai contratti di fornitura/commesse che richiedono orari specifici presso il cliente – diversi da quelli di cui sopra – saranno identificate con le RSU adeguate soluzioni.

Lavoro Straordinario

Viene definita come lavoro straordinario ogni prestazione lavorativa eccedente le 8 ore giornaliere.

Le informative previste dal CCNL relativamente al lavoro straordinario saranno fornite dall'Azienda in forma scritta, e anche nel caso in cui non risulti alcuna prestazione straordinaria.

Nell'ambito e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa contrattuale in tema di prestazioni straordinarie, il lavoratore che per esigenze produttive dovesse prolungare il proprio orario di lavoro indicherà le prestazioni straordinarie a consuntivo nel rapportino mensile attività (SIAL), ovvero con la timbratura laddove esistente, con dettaglio giornaliero.

In particolare per quanto riguarda i 6° e 7° livello si richiede il pagamento delle prestazioni straordinarie.

Banca Ore

Al fine di favorire il maggior utilizzo possibile di tale istituto contrattuale da parte dei Lavoratori e delle Lavoratrici, si richiede la definizione di modalità migliorative rispetto a quanto definito in materia dal CCNL, ed in particolare:

- il superamento della franchigia prevista dal CCNL;
- la possibilità di accantonamento/recupero o pagamento anche parziale;
- la possibilità di utilizzo delle quote accantonate a partire dal mese successivo l'accantonamento.

Part-Time

Si richiede l'effettivo allargamento della possibilità di ricorso al part time con l'aumento della percentuale fino al 6% della forza lavoro a livello di ogni singola sede, a fronte della presentazione da parte del richiedente delle motivazioni previste dal CCNL. Eventuale superamento di tale percentuale sarà oggetto di confronto tra le parti

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, definendo condizioni di applicazione degli stessi, che siano migliorativi rispetto a quanto previsto dall'attuale legislazione.

In ogni caso si richiede che le clausole elastiche e flessibili e il ricorso al lavoro supplementare non vengano applicate.

Turni

Eventuali distribuzioni dell'orario di lavoro a turni, ivi comprese anche quelle già in essere al momento della stipula del presente Contratto Integrativo, andranno discusse con le Rappresentanze Sindacali per consentire di valutare il settore che ne richiede l'utilizzo, la disponibilità dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolte, la loro reale rotazione nell'ambito delle turnazioni, e le condizioni oggettive e logistiche di utilizzo delle turnazioni stesse.

Ad ogni Lavoratore impegnato in turnazioni dell'orario di lavoro, verrà riconosciuta un'indennità aggiuntiva di 10,00 Euro lordi per ogni turno di lavoro.

Reperibilità

I piani di reperibilità, motivati da un'effettiva esigenza di carattere lavorativo, devono essere discussi con le Rappresentanze Sindacali.

Laddove richiesta, la reperibilità deve essere sottoposta al consenso del Lavoratore interessato.

Tale richiesta deve essere presentata dall'Azienda con un preavviso scritto, anche tramite e-mail, inviato anche alle Rappresentanze Sindacali, di almeno 10 giorni salvo i casi di comprovata emergenza.

Una volta accettata dal Lavoratore, essa è resa disponibile solo ed esclusivamente attraverso l'uso di cellulari aziendali.

Il lavoratore che presta servizio di reperibilità potrà in ogni caso rinunciare ad erogare la prestazione, dandone comunicazione motivata all'Azienda con un preavviso scritto, anche tramite e-mail, inviato anche alle Rappresentanze Sindacali di almeno 10 giorni, salvo i casi di comprovata emergenza.

Nel caso in cui il periodo di reperibilità si estenda su più giorni, sarà cura dell'Azienda distribuirlo equamente tra i Lavoratori coinvolti.

La reperibilità deve essere remunerata secondo la seguente tabella minimale:

Categoria	Prestazione diurna in giorno lavorativo	Prestazione diurna in giorno festivo Prestazione notturna
Prima, Seconda e Terza	2,00 Euro all'ora	4,00 Euro all'ora
Quarta e Quinta	2,50 Euro all'ora	5,00 Euro all'ora
Quinta Super e Sesta	4,00 Euro all'ora	8,00 Euro all'ora
Settima e Settima Quadri	6,00 Euro all'ora	12,00 Euro all'ora

Si considera prestazione diurna quella compresa dalle ore 7.00 alle ore 9.00 e dalle ore 18.00 alle ore 20.00, notturna dalle ore 20.00 alle ore 7.00 del giorno successivo.

L'impegno individuale nel servizio di reperibilità sarà distribuito su non più di 6 giorni consecutivi, con una pausa di almeno 21 giorni tra una sequenza e la successiva. La reperibilità richiesta a ogni Lavoratore interessato non sarà inferiore alle 3 ore giornaliere.

In caso di chiamata e di comprovata necessità di intervento in regime di reperibilità, se l'intervento non può essere svolto "da remoto", il Lavoratore è tenuto ad attivarsi per far fronte all'intervento richiesto nel più breve tempo possibile.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro, verrà riconosciuto un trattamento pari al 100% della normale retribuzione oraria più una tantum del 25% della paga base giornaliera lorda.

E' a carico aziendale il trasporto del Lavoratore fino al luogo dell'intervento.

Le ore d'intervento effettuato, ivi comprese quelle cosiddette "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi concordati con i Lavoratori che a tal scopo possono farsi assistere dalle Rappresentanze Sindacali, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal CCNL per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Il trattamento economico per l'indennità di reperibilità è incluso nella base di calcolo del TFR.

Ferie/Par

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, si richiede quanto segue.

Le Direzioni locali, previo esame congiunto con le Rappresentanze Sindacali e/o le Organizzazioni Sindacali territoriali competenti, pianificano entro la fine del mese di febbraio di ogni anno il calendario delle chiusure aziendali a carattere collettivo, valido per i dodici mesi successivi.

Conformemente con le attuali normative in materia di fruizione individuale delle ferie spettanti, l'Azienda comunica mensilmente ai lavoratori i residui di ferie e di permessi retribuiti spettanti, con la specifica dell'anno di maturazione. Il lavoratore specifica sul piano individuale di fruizione delle ferie, ovvero sul rapporto mensile di attività, l'anno di competenza delle ferie e dei permessi retribuiti utilizzati.

Per quanto riguarda l'utilizzo individuale delle ferie spettanti, il lavoratore presenterà al proprio responsabile diretto, ovvero alla Direzione del Personale, di norma entro la fine del mese di aprile il piano individuale di fruizione delle ferie estive ed entro la fine del mese di ottobre il piano di fruizione delle ferie invernali. Tali piani riceveranno approvazione ultima entro quindici giorni dalle rispettive scadenze di presentazione. Eventuali modifiche ai piani individuali o eventuali presentazioni tardive degli stessi, possono essere concordate su richiesta del Lavoratore.

In nessun caso l'Azienda può imporre unilateralmente la fruizione delle ferie o dei permessi, al di fuori di quanto fissato dal suddetto calendario delle chiusure aziendali.

I giorni di ferie possono essere fruiti fino a frazioni di 4 ore.

I permessi annui retribuiti possono essere goduti nella forma e nella misura in cui il Lavoratore ne faccia richiesta, in unità minime, non ulteriormente frazionabili, di 15 minuti.

I permessi annui retribuiti possono essere goduti indipendentemente dalla fruizione o meno di eventuali ferie residue.

Permessi retribuiti/ Malattia

In aggiunta a quanto stabilito dall'art. 5 Disc. Gen. – Sez. III del CCNL, si richiede il riconoscimento di permessi retribuiti per visite mediche e/o specialistiche, previa presentazione di certificati medici o attestazioni da parte di unità ospedaliere o ambulatori pubblici o privati.

Si richiede il riconoscimento di permessi retribuiti, in quantità da definire, per assistere parenti entro il secondo grado, coniuge e convivente che risultino, tramite la necessaria documentazione, in stato di malattia, nonché da utilizzare per tutti quei casi – che saranno definiti e - che esulano da quelli previsti dalla legge 104/92 e successive modifiche e dalla legge 53/00 e successive modifiche (es. visite pediatriche, ecc.).

Si richiede, inoltre, il riconoscimento di due giorni di permesso retribuito per il padre alla nascita di un figlio.

In caso di malattie gravi si richiede l'allungamento del periodo di comporto fino a completa guarigione.

Si richiede, in caso di malattie di lunga durata, il mantenimento dell'integrazione economica, a carico dell'azienda, al 100%.

Trasferte

Si richiede l'aggiornamento, l'adeguamento e l'armonizzazione – al fine di definire una normativa unica per tutto il gruppo - dei trattamenti economici e normativi di trasferta, nonché il collegamento degli importi economici a un adeguato sistema di rivalutazione.

Sedi Disagiate

Nell'ambito del territorio comunale della sede di appartenenza del Lavoratore interessato, quindi anche non in regime di trasferta, si intende per sede disagiata qualsiasi luogo di lavoro, sia esso una sede aziendale o di un cliente, situato ad una distanza pari o superiore ad 1 Km dalla più vicina fermata o stazione di un mezzo di trasporto pubblico utilizzabile dal Lavoratore interessato.

Si intende per sede disagiata anche qualsiasi luogo di lavoro, sia esso una sede aziendale o di un cliente, che, indipendentemente dalla distanza rispetto alla più vicina fermata o stazione di un mezzo di trasporto pubblico, sia raggiungibile con viaggi di trasferimento di andata e ritorno complessivamente di durata media pari o superiore a due ore al giorno, utilizzando mezzi di trasporto pubblici e prendendo come punto di partenza la più vicina tra la sede aziendale di appartenenza del Lavoratore interessato e la sua residenza o domicilio abituale.

Ai Lavoratori comandati a prestare la propria attività lavorativa in sedi disagiate sarà riconosciuta un'indennità forfetaria giornaliera, che in caso di prestazione lavorativa straordinaria di sabato o di giorno festivo dovrà essere incrementata.

Nei casi di sedi definite disagiate esclusivamente a causa della distanza dalle fermate di mezzi pubblici, la suddetta indennità non sarà erogata se ai Lavoratori interessati fosse consentito l'utilizzo di navette o altri mezzi di trasporto riservati normalmente ai Lavoratori del cliente per la copertura del tragitto non servito da mezzi pubblici.

Trasferimento

Il trasferimento, inteso come assegnazione di un Lavoratore ad una sede aziendale diversa da quella di assunzione, deve avere carattere di eccezionalità, e deve essere comunicato per iscritto al Lavoratore interessato ed alla Rappresentanza Sindacale, con un preavviso di almeno 30 giorni, specificando dettagliatamente il profilo professionale richiesto nella sede di destinazione, e motivandolo con l'assenza di tale profilo professionale nella sede di destinazione.

In aggiunta a quanto già esposto sul CCNL, sono esonerati dai trasferimenti le Lavoratrici donne con figli di età inferiore ai 10 anni, ed i Lavoratori uomini con figli di età inferiore ai 10 anni che non abbiano possibilità di provvedere alla loro cura se non in prima persona, salvo esplicito accordo tra l'Azienda ed il Lavoratore interessato, di cui deve essere data comunicazione alle Rappresentanze Sindacali.

Le condizioni economiche minime che devono essere riconosciute al Lavoratore all'atto del trasferimento prevedono:

- a titolo di indennità di trasferimento, l'erogazione aggiuntiva di una tantum di 4 mensilità correnti complete;
- a titolo di rimborso per il trasferimento, il pagamento delle spese di alloggio per almeno 6 mesi, oltre al rimborso delle spese documentate di trasferimento e di trasloco.

Rimangono valide eventuali condizioni di miglior favore concordate individualmente.

Contratti Atipici

Al fine di contenere il progressivo utilizzo di forme di lavoro atipico, in applicazione ed in aggiunta a quanto già previsto al riguardo dalla normativa contrattuale, si ritiene opportuno definire adeguate forme di garanzia e di protezione per i Lavoratori interessati.

In particolare, andranno concordati, nell'ambito dell'accordo integrativo aziendale:

- la tipologia ed il periodo di utilizzo dei contratti atipici cui si farà ricorso;
- le modalità di inserimento in organico dei Lavoratori con contratti atipici, tramite assunzione a tempo indeterminato;
- le percentuali massime di presenza di Lavoratori con contratti atipici rispetto agli organici complessivi dei Lavoratori a tempo indeterminato, anche a livello locale e di sito.

A livello locale:

- 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 alla percentuale massima concordata.

A tal fine l'Azienda fornirà dettagliate informazioni in merito con cadenza semestrale alle Rappresentanze Sindacali.

A tutti i Lavoratori con contratti atipici, L'Azienda si impegna a riconoscere tutti gli aspetti salariali ed economici attribuiti ai Lavoratori a tempo indeterminato (premi, maggiorazioni ed indennità per lavoro a turni, reperibilità, sede disagiata, ecc), nonchè gli aspetti normativi (diritto alla partecipazione alle assemblee sindacali, agibilità di locali per proprie specifiche assemblee, applicazione delle normative sui permessi, ecc.).

Consulenti

Si stabilisce che l'utilizzo di contratti di consulenza, sia diretti che indiretti, tramite il ricorso a società esterne fornitrici di mano d'opera, deve avere carattere di eccezionalità, e deve essere comunque limitato ad alti profili professionali.

L'Azienda informerà periodicamente le Rappresentanze Sindacali circa il numero, la tipologia, la durata e le motivazioni dei contratti di consulenza.

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.

Si deve definire un budget ed un monte ore annuo per iniziative di formazione, capaci di offrire opportunità formative per tutti i lavoratori, 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 la divulgazione capillare dei programmi formativi aziendali.

Nell'ambito della formazione e soprattutto per tutti i nuovi inserimenti si richiede un momento formativo specifico con le OO.SS./RSU dedicato agli aspetti contrattuali e sindacali, con particolare riferimento al ruolo e all'organizzazione della struttura sindacale all'interno del luogo di lavoro.

L'Azienda fornirà alle RSU un'informazione dettagliata e preventiva, di tutti i corsi di formazione professionale che intende avviare nonché i dati statistici riferiti all'anno precedente, sia sulla fruizione globale dei corsi, sia sui percorsi formativi che hanno coinvolto i singoli lavoratori; in tale ambito le RSU potranno indicare fabbisogni formativi specifici.

Ogni Lavoratore ha diritto, ogni anno, ad un periodo di formazione professionale, complessivamente non inferiore ad 80 ore, con le seguenti finalità:

- approfondimento ed accrescimento delle conoscenze professionali inerenti all'attività di lavoro svolta;
- acquisizione di conoscenze professionali utili a facilitare cambiamenti dell'attività professionale svolta e/o l'acquisizione di profili professionali e/o l'accesso a percorsi di carriera diversi da quelli in corso.

Viene ripristinata la procedura aziendale per permettere ai Lavoratori, che ne facciano motivata richiesta, la frequenza di corsi di lingua straniera a spese dell'Azienda.

Si richiede la costituzione di una Commissione per la Formazione.

Tale Commissione avrà anche competenza in merito alla verifica della corrispondenza tra inquadramento professionale e mansione svolta.

L'Azienda si impegna a modificare il sistema di addebito dei costi della formazione, attualmente a carico dei centri di costo, per porre tutti i Lavoratori nelle stesse condizioni di fruibilità della formazione stessa.

Ambiente di Lavoro, Salute e Sicurezza

Si richiedono:

- La definizione di budget annuali destinati al miglioramento della salute e sicurezza nel lavoro e dallo sviluppo di progetti volti alla promozione del benessere sociale ed alla prevenzione delle patologie legate alle molestie psicologiche (mobbing), anche in rapporto ad una corretta applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 626/94.
- La promozione del ruolo e delle competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza deve essere garantita sia tramite specifici percorsi di formazione e di aggiornamento a cura dell'Azienda, sia tramite la definizione di regole e procedure atte a favorire l'effettivo esercizio delle funzioni previste (modalità di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione aziendale in materia, con particolare riferimento al documento di valutazione dei rischi, partecipazione alle scelte di politica ambientale dell'Azienda, gestione dell'informazione e della formazione dei Lavoratori, ecc.).
- Due ore di assemblea retribuita/anno da aggiungere a quelle previste dal contratto integrativo, finalizzata ai temi afferenti la salute/ambiente/sicurezza.

Per i Lavoratori che operano presso il Cliente, ovvero fuori dalla propria sede, l'azienda provvederà alla loro tutela nel rispetto del D.L. 626/94 di concerto con l'RSPP e l'RLS; ogni Lavoratore fuori sede, che ritenesse la sua condizione di salute o sicurezza nel sito presso il Cliente in cui opera non rispondente alle norme del decreto di cui sopra, può segnalare le eventuali anomalie al proprio RLS, il quale, verificata la legittimità di tale segnalazione insieme all'RSPP e al Medico Competente, provvederà ad informarne l'Azienda affinché essa si adoperi presso il Cliente per normalizzare la situazione irregolare nel più breve tempo possibile.

Pari Opportunità

Si richiede la costituzione di una Commissione per le Pari Opportunità, formata da componenti dell'Azienda e delle Rappresentanze Sindacali, con i seguenti compiti:

- monitorare l'evoluzione della legislazione nazionale e comunitaria in materia, con riferimento all'applicazione della stessa in ambito aziendale;
- promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nell'organizzazione del lavoro;
- prevenire eventuali discriminazioni nei confronti dell'occupazione femminile;
- promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle Lavoratrici madri dopo l'assenza per maternità, e salvaguardarne la professionalità;
- verificare la possibilità di applicazione di ulteriori forme di facilitazione per le Lavoratrici ed i Lavoratori genitori, anche in attuazione della legislazione in materia di congedi parentali.

Tutele Specifiche

Per quanto riguarda i Lavoratori diversamente abili e/o appartenenti a categorie protette le RSU, in stretta collaborazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, avranno anche il ruolo di verificare il totale rispetto e la piena applicazione delle normative legislative vigenti in materia e la corretta applicazione delle stesse sito per sito.

Mobbing

Si richiede la costituzione di una “Commissione mobbing” , formata da componenti dell’Azienda e delle Rappresentanze Sindacali. Tale commissione dovrà, tra l’altro, verificare che l’azienda si impegni a:

- pianificare ed organizzare il lavoro in modo da prevenire forme di pressione psicologica nei confronti dei lavoratori;
- stilare un protocollo di comportamento a tal fine.
- prevedere, nell’ambito dell’attività lavorativa, procedure idonee a consentire di individuare i sintomi di condizioni di lavoro persecutorie, l’esistenza di problemi inerenti l’organizzazione del lavoro, o eventuali carenze per quanto riguarda la cooperazione, che possono costituire il terreno adatto all’insorgere di qualche forma di persecuzione psicologica durante l’attività lavorativa;
- adottare ed applicare efficaci contromisure e assistenza in presenza di situazioni o sintomi quali quelli sopra descritti, e contemporaneamente accertare se tali situazioni debbano essere imputate ad una inadeguata organizzazione del lavoro;

Premio di risultato

Meccanismo del Premio di Risultato

Si richiede l’istituzione di un salario per obiettivi o PREMIO DI RISULTATO legato ad indicatori semplici (facilmente controllabili dalle 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 il Risultato Operativo o ROS.

Potranno essere previsti – purché in maniera non prevalente – anche specifici indicatori di società.

Tutti gli indicatori adottati per la costruzione del nuovo P.d.R. dovranno in ogni caso essere certificabili e controllabili.

Si richiede inoltre una specifica formazione per i membri della commissione alla quale compete di gestire il monitoraggio e l’applicazione del P.d.R..

Determinazione del Premio di Risultato

Il Premio dovrà essere caratterizzato, oltre che dalla parte variabile, da una parte strutturale sostanzialmente certa.

Si escludono meccanismi on/off o soglie minime da raggiungere a favore di andamenti possibilmente lineari e quindi proporzionali, evitando logiche a “gradini/gradoni”.

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

Una parte degli importi conseguiti del Premio di Risultato dovrà essere stabilizzato con modalità da concordare al termine della vigenza dell’accordo.

Valore ed erogazione del Premio di Risultato

Tale Premio di Risultato – aggiuntivo agli eventuali premi in essere - dovrà avere un valore annuo – a regime – pari a 2.000 euro al 5° livello. Dovranno essere definite adeguate forme di erogazione.

Anticipo TFR

Ad integrazione e miglioramento di quanto stabilito dalla L. 297/82 e dal CCNL, si stabilisce che il diritto dei Lavoratori a richiedere un’anticipazione non superiore al 70% del TFR cui avrebbe diritto se risolvesse il rapporto alla data della richiesta, può essere esercitato se si realizzano le seguenti condizioni:

- 5 anni di servizio maturati complessivamente dal lavoratore nell’ambito delle Società del Gruppo;
- acquisto della prima casa, oppure ristrutturazione dell’abitazione di proprietà o in locazione, oppure cure sanitarie con estensione ai componenti del nucleo familiare.

Il diritto alla richiesta dell’anticipazione del TFR può essere esercitato anche più di una volta nell’arco del rapporto di lavoro.

Buoni Pasto

Il valore dei buoni pasto spettante a ciascun Lavoratore per ogni giornata lavorata sarà elevato ad 8,00 Euro.

Il diritto al buono pasto serale, di pari valore, scatta automaticamente in caso di prestazione lavorativa fornita dopo le ore 20.00, comunicata all’Azienda nel rapportino mensile attività (SIAL), anche se la giornata risulta lavorata per una percentuale non superiore al 50%.

Clausola di non assorbibilità

Si richiede la non assorbibilità degli importi riconosciuti ad personam, in occasione dell’applicazione degli aumenti salariali derivanti da rinnovi del CCNL e del Contrattazione Integrativa aziendale, sia in occasione dei passaggi di livello.

I principi sopra enunciati hanno valore retroattivo per gli importi previsti dal rinnovo del biennio economico del CCNL del 19 Gennaio 2006.

I principi sopra enunciati sono validi per tutti i Lavoratori cui si applica il presente Contratto Integrativo.

Fondo Aziendale di Solidarietà/Sanitario

Si richiede l'istituzione di un Fondo Aziendale di Solidarietà/Sanitario complementare e non antitetico al Sistema Sanitario Nazionale, capace di integrare le prestazioni e ridurre il tempo di attesa delle stesse. Tale fondo, cui i lavoratori potranno aderire volontariamente, sarà finanziato in parte prevalente dall'Azienda, in parte significativamente minore dai lavoratori.

Durata

Il presente Contratto Integrativo decorre dalla data della sua stipula firmata da tutte le parti interessate: la Capogruppo e tutte le Società del Gruppo, il Coordinamento Nazionale delle RSU del Gruppo e le Organizzazioni Sindacali nazionali e territoriali competenti.

La validità del presente Contratto Integrativo è fissata in quattro anni.

La scadenza naturale del Contratto Integrativo, al termine dei quattro anni di validità, non ne determina automaticamente il decadimento, in quanto gli effetti del Contratto stesso si intendono esplicitamente protratti fino al successivo rinnovo, che dovrà avvenire di norma entro sei mesi dalla scadenza naturale.

Modalità di Validazione del Percorso Contrattuale

L'intero percorso contrattuale è basato sulla partecipazione dei Lavoratori e sul loro consenso democratico.

Sulla base della discussione e valutazione del coordinamento nazionale Fim-Fiom-Uilm e delle RSU Engineering, 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.