

PIATTAFORMA PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ERICSSON 2005

PREMESSA.....	3
1 DIRITTI SINDACALI	3
1.1 <i>Sistema di relazioni industriali</i>	3
1.2 <i>Commissioni paritetiche</i>	4
1.3 <i>Agibilità sindacale</i>	4
1.4 <i>Informatizzazione.....</i>	4
2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	4
2.1 <i>Commissione paritetica.....</i>	4
2.2 <i>Aggiornamento Professionale.....</i>	5
3 ORARIO DI LAVORO	5
3.1 <i>Stabilizzazione orari Aziendali</i>	5
3.2 <i>Gestione degli orari</i>	5
3.3 <i>Conto ore</i>	5
3.4 <i>Banca delle ore</i>	5
3.5 <i>Calendario annuo</i>	5
3.6 <i>Piano ferie.....</i>	6
4 RETRIBUZIONE	6
4.1 <i>Quattordicesima mensilità</i>	6
4.2 <i>Lavoro straordinario</i>	6
4.3 <i>Premi di appartenenza.....</i>	6
5 PREMIO DI RISULTATO	6
5.1 <i>Commissione paritetica aziendale sul Premio di Risultato</i>	6
5.2 <i>Programmi globali e particolari.....</i>	6
5.3 <i>Valore retributivo del Premio</i>	7
6 TRASFERTE.....	7
6.1 <i>Trasferte Nazionali</i>	7

6.2	<i>Utilizzo della propria autovettura</i>	8
6.3	<i>Preavviso</i>	8
7	AMBIENTE DI LAVORO	8
7.1	<i>Osservatorio</i>	8
7.2	<i>Permessi retribuiti</i>	8
8	SERVIZI	8
8.1	<i>Asilo nido</i>	8
8.2	<i>Cral</i>	8
8.3	<i>Mensa</i>	9
8.4	<i>Assicurazione</i>	9
8.5	<i>Convenzione Bancaria</i>	9
8.6	<i>Politica della mobilità</i>	9
9	POLITICA DELLE PARI OPPORTUNITA	9
9.1	<i>Coppie di fatto</i>	9
9.2	<i>Paternalità</i>	9
9.3	<i>Congedi parentali</i>	9
10	TRATTAMENTI E NORME D'USO	9
	<i>SISTEMA SALARIALE</i>	9
	<i>VENTENALE VENTICINQUENALE</i>	10
	<i>REPERIBILIA'</i>	10
	<i>RELAZIONI SINDACALI</i>	10
11	ARGOMENTI SOSPESI	10
11.1	<i>Attività notturne</i>	10
11.2	<i>Turni</i>	10
11.3	<i>Reperibilità</i>	10

PREMESSA

La proposta di confronto per la definizione di un Accordo Integrativo è riferita alla nuova struttura organizzativa di Ericsson in Italia nelle sue tre maggiori imprese:

- Ericsson Telecomunicazioni S.p.A.
- Ericsson Lab Italy S.p.A.
- Ericsson Network Service Italy S.p.A.

La proposta tende ad uniformare alcune grandi questioni che, pure nella diversità della missione produttiva e di alcuni aspetti industriali e organizzativi, sono comuni alle tre Aziende del Gruppo Ericsson.

Esse possono essere così sintetizzate:

- il miglioramento del sistema di informazione e delle sue regole da parte del Gruppo e delle rispettive direzioni Aziendali al Coordinamento di Gruppo e alle RSU
- la definizione di una struttura comune che punti all'esame e alla verifica delle strutture organizzative
- la definizione di un sistema premiante quale il Premio di Risultato
- la regolazione di normative interne che interpretino il CCNL e che migliorino il sistema di rapporti col personale e definiscano importanti aspetti della vita aziendale di ogni dipendente
- la definizione della qualità del tempo di lavoro e del tempo di vita di ogni dipendente e dell'organizzazione aziendale
- il recupero dei punti dell'Accordo 4-7-1997

La collocazione di Ericsson nel mercato delle Telecomunicazioni può essere definita tale da consentire come realistico un giudizio di crescita e di sviluppo da permettere una importante ricaduta dell'applicazione delle norme e dei diritti contrattuali sui dipendenti e di poter definire un sistema premiante su ogni aspetto sia esso organizzativo che di diritto.

1 DIRITTI SINDACALI

1.1 Sistema di relazioni industriali

Il sistema di relazioni industriali dovrà necessariamente tenere conto della nuova struttura organizzativa del Gruppo Ericsson Italia.

Per le informazioni di carattere generale il riferimento per le organizzazioni FIM-FIOM-UILM è il Coordinamento di Gruppo.

L'incontro annuale prevista dal CCNL conterrà le informazioni sulle strategie generali, il bilancio dei risultati del Gruppo e le prospettive di ogni singola impresa. In tale sede saranno altresì fornite informazioni dettagliate ed esaustive in merito agli andamenti occupazionali per azienda, sede, qualifica, sesso e tipologia dei contratti, ivi compresi i contratti atipici in essere e quelli previsti. Analoga informazione sarà fornita relativamente alle collaborazioni per azienda, sede, tipologia professionale e durata del contratto di fornitura delle stesse.

Laddove suddette collaborazioni siano nell'ambito di contratti di subappalto e/o subfornitura con società terze, si richiede che l'informativa sia corredata di formale dichiarazione del rispetto da parte delle stesse dei contratti e delle norme previdenziali e antinfortunistiche, nonché, alla stipulazione di nuovi contratti, che si attivi preventivamente l'informativa prevista all'art. 28, disciplina generale, parte terza del CCNL. per significativi cambi che si dovessero verificare oltre la prevista informativa annuale determineranno incontri di carattere straordinario, sentite le parti.

Ogni Coordinamento Aziendale rappresentato nel Coordinamento di Gruppo è il riferimento per il sistema di informazioni aziendali.

1.2 Commissioni paritetiche

Va definita una struttura di Commissioni Paritetiche operanti sui singoli aspetti dell'Organizzazione Aziendale, dei Risultati, della Formazione, del Mansionario, delle Pari opportunità.

1.3 Agibilità sindacale

Si richiede per i componenti gli Esecutivi di gruppo e aziendali e per i componenti del Comitato aziendale europeo (Ericsson European Works Council - EEWC l'agibilità nelle sedi Ericsson in Italia, con il riconoscimento del trattamento di trasferta.

1.4 Informatizzazione

Si richiede il supporto tecnico, ed adeguati strumenti informatici per la creazione e manutenzione di pagine web *pubblicabili* sulla rete aziendale. Allo scopo di fornire informazioni di contenuto sindacale ai dipendenti.

Si richiedono utenze per la distribuzione via e-mail, negli ambiti di ciascuna RSU e dei Coordinamenti aziendali e di gruppo, di comunicati sindacali.

2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

2.1 Commissione paritetica

Si chiede l'istituzione di una Commissione Paritetica in rappresentanza della direzione Aziendale e del Coordinamento di Gruppo con compiti di verifica, di analisi e di proposta sulla realtà industriale produttiva e organizzativa aziendale.

Essa si riunirà almeno su base trimestrale. Potrà essere convocata da una delle due parti in modo straordinario qualora si evidenzino importanti eventi aziendali nel campo dell'organizzazione, dei risultati, delle strategie e dei programmi globali di formazione, delle nuove mansioni riferite alla nuova struttura aziendale.

2.2 Aggiornamento Professionale

Allo scopo di promuovere le capacità professionali attinenti la missione imprenditoriale Ericsson s'impegna la direzione Aziendale a effettuare corsi annuali di formazione che, opportunamente certificati, dovranno garantire un adeguato livello di aggiornamento per tutto il personale Ericsson, al fine di determinare opportuni percorsi di carriera anche attraverso la definizione di declaratorie aziendali. I piani di formazione programmati saranno presentati annualmente alla Commissione paritetica.

3 ORARIO DI LAVORO

3.1 Stabilizzazione orari Aziendali

L'orario settimanale praticato in Aziende come da CCNL è di quaranta (40) ore. Aziendalmente è previsto la fruizione di un'elasticità in entrata di sessanta (60) minuti in ingresso, quindi l'orario d'ingresso normalmente praticato va dalle 07,45 alle 08,45. Inoltre è stato ridotto a quarantacinque (45) minuti la pausa mensa, conseguentemente l'uscita dei dipendenti è possibile già dalle 16,30.

3.2 Gestione degli orari

Si propone una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro pari a 20 minuti, per i giorni della settimana dal lunedì al venerdì, per 48 settimane l'anno, attraverso l'utilizzo collettivo di 80 ore di PAR (Permessi annui retribuiti previste nel CCNL..

3.3 Conto ore

Si propone che, relativamente ai Permessi annui retribuiti (PAR - 112h, alla Festività del Santo Patrono (FSP - 8h e ai Permessi individuali retribuiti (PIR - 30h, le ore eventualmente non fruite nell'anno di maturazione confluiscono nel conto-ore individuale e che la fruizione delle ore accantonate non abbia le limitazioni previste dal contratto.

3.4 Banca delle ore

Si propone l'abolizione della franchigia di 32 ore e delle limitazioni sulla fruizione delle ore accantonate.

3.5 Calendario annuo

Si propone che, entro il mese di dicembre di ciascun anno, si definiscano i periodi di fruizione collettiva, per il successivo anno, delle ferie, dei Permessi annui retribuiti

(PAR e del Santo patrono (FSP).

3.6 Piano ferie

Entro il mese di Aprile di ogni anno deve essere reso noto ad ogni dipendente il Piano Ferie per iscritto. Analogo Piano Ferie dell'anno in corso sarà contenuto in un apposito documento fornito alle RSU.

4 RETRIBUZIONE

4.1 Quattordicesima mensilità

Si propone l'istituzione di una "Quattordicesima mensilità" comprensiva di tutti gli istituti relativi alla mensilità di fatto in sostituzione degli attuali "Premio ferie" e "Quattordicesima erogazione".

4.2 Lavoro straordinario

Un'avanzata organizzazione aziendale per un'Azienda di telecomunicazioni ha modificato di fatto le definizioni del CCNL in materia di mansioni e di responsabilità individuali e di gruppi di lavoro. Le responsabilità direttive attuali e la collocazione professionale di ogni dipendente ha superato, di fatto, le rigidità e le impostazioni del Regio decreto legge ART. 5 bis del 15 Marzo 1923 n.692 e n.473 del 17 Aprile 1925. Pertanto si chiede il riconoscimento dello straordinario per tutti i livelli del CCNL.

4.3 Premi di appartenenza

Tenuto conto della maturazione in atto dell'anzianità di servizio si propone l'istituzione di un "Premio di Appartenenza" erogato ogni cinque anni di anzianità aziendale.

5 PREMIO DI RISULTATO

Allo scopo di rendere maggiormente visibili e condivisibili le possibilità di azione ed intervento per un "Risultato", si propone una sostanziale trasformazione all'attuazione che, in Ericsson, si è data all'art. 9 G SIII del CCNL che istituisce per tutte le aziende metalmeccaniche il Premio di risultato. con il passaggio da una struttura del premio basata sugli obiettivi ad una struttura basata sui programmi. Si propone di definire le norme ed i criteri di erogazione dello stesso ai lavoratori interinali.

5.1 Commissione paritetica aziendale sul Premio di Risultato

Si propone l'istituzione di una Commissione paritetica aziendale con il compito di individuare e controllare i programmi di miglioramento e proporre eventuali azioni correttive che si rendessero evidenti.

5.2 Programmi globali e particolari

La commissione paritetica avrà il compito di formulare una struttura del premio di risultato basata su programmi di miglioramento - con obiettivi di produttività, qualità e

redditività - a due livelli: un livello complessivo - di Gruppo o Aziendale - per questo definire
 dei Macro programmi e progetti di miglioramento e conseguentemente degli obiettivi da controllare e verificare; un secondo livello, particolare - per divisioni e/o dipartimenti - dove definire dei Micro programmi e progetti di miglioramento, con relativi obiettivi da controllare e verificare. L'aspetto relativo a questo secondo livello è sostanziale, in quanto i programmi relativi saranno definiti in collaborazione con i responsabili e le persone di maggiore esperienza delle divisioni e dipartimenti cui tali programmi si riferiscono.

5.3 Valore retributivo del Premio

Affinché il Premio di risultato sia uno strumento collettivamente incentivante al conseguimento degli obiettivi per i programmi di miglioramento individuati, si propone che il valore nominale del premio sia pari ad una mensilità e che vi sia una variazione dal 60% al 140% sul valore nominale del premio per una variazione dal 80% al 120% sul raggiungimento degli obiettivi.

6 TRASFERTE

6.1 Trasferte Nazionali

Gli importi riportati nella tabella saranno soggetti a revisione annuale.

Codice	Tipologia	Descrizione	Proposta
1	> 120 Km forfetario	Primo Pasto	€ 25,00
2	> 120 Km forfetario	Secondo Pasto	€ 25,00
3	> 120 Km forfetario	Pernottamento	€ 40,00
A1	> 120 Km P L/Mass.li	Primo Pasto	€ 35,00
A2	> 120 Km P L/Mass.li	Secondo Pasto	€ 35,00
A3	> 120 Km P L/Mass.li	Pernottamento	€ 54,00
B3	> 120 Km P L/Mass.li	Pernottamento Capoluogo di Provincia	Vedi: nota
C3	> 120 Km P L/Mass.li	Pernottamento Capoluogo di Regione	Vedi: nota
4	Urbana 0-20 Km Ticket	Primo e secondo pasto	€ 11,00
U	Urbana > 20 Km forfetario	Primo pasto	€ 25,00
V	Urbana > 20 Km forfetario	Secondo Pasto	€ 25,00
	Ore di Viaggio	Fuori orario di lavoro	100% della retribuzione oraria ordinaria
		Indennità di guida fuori orario di lavoro	+ 50% della retribuzione oraria ordinaria
nota: per il pernottamento, nel caso non ci sia la prenotazione tramite agenzia di viaggio convenzionata, il massimale è corrispondente alle tariffe medie di alberghi a tre stelle.			

6.2 Utilizzo della propria autovettura

Si richiede la copertura assicurativa con formula Kasko.
Rimborsi chilometrici secondo le tabelle ACI:

Codice	Tipologia	Descrizione	Proposta
4	Urbana	Indennità chilometrica	Tabelle ACI
1	Extraurbana	Indennità chilometrica	Tabelle ACI

6.3 Preavviso

Per trasferte non oltre una settimana lavorativa, obbligo di preavviso non inferiore alle quarantotto (48) ore, Da una settimana ad un mese il preavviso deve essere di almeno una settimana. Per le trasferte lunghe in nazionali ed internazionali, un mese di preavviso.

7 AMBIENTE DI LAVORO

7.1 Osservatorio

Si richiede l'istituzione di una Commissione Nazionale, costituita da RLS e Rappresentanze Aziendali, con compiti di monitoraggio dell'applicazione delle normative vigenti. I membri della Commissione potranno avere, su una norma convenzionata, agibilità in tutte le sedi Ericsson e potranno avere il riconoscimento del trattamento di trasferta.

7.2 Permessi retribuiti

Si propone l'istituzione di un monte ore dedicato per le RLS pari a 80 ore annue per ogni Rappresentanza eleggibile.

8 SERVIZI

8.1 Asilo nido

Si richiede l'asilo nido Aziendale.

8.2 Cral

Si propone, nell'applicazione degli indirizzi dello Statuto del CRAL Aziendale, di ripristinare i contenuti dell'Accordo 28 giugno 1974 e successivi con modalità a valersi per ogni sede Ericsson sul territorio nazionale.

Il contributo annuo sarà riconosciuto all'organismo aziendale maggiormente rappresentativo a livello di Gruppo, costituito nell'ambito dell'art.11 della Legge 300 del 20 Maggio 1970.

L'entità del contributo consisterà in una cifra pro capite nella misura di € 60,00.

L'Azienda fornirà ad ogni CRAL costituito le strutture logistiche in ambito aziendale e i supporti necessari al buon funzionamento degli stessi.

8.3 Mensa

Con cadenza di norma semestrale e su convocazione di una delle parti si terranno incontri congiunti (Rappresentanza sindacale, direzione del Personale, Azienda erogatrice il servizio mensa per una verifica del servizio fornito.

8.4 Assicurazione

Si propone la costituzione per tutti i dipendenti Ericsson di un'Assicurazione integrativa.

8.5 Convenzione Bancaria

Si propone l'estensione della convenzione bancaria a tutti gli istituti dove i dipendenti hanno l'accredito dello stipendio.

8.6 Politica della mobilità

Si richiede di incentivare l'uso del mezzo pubblico con una politica di rimborso degli abbonamenti annui e mensili e di estendere servizi navetta da e verso le sedi aziendali a importanti nodi aeroportuali, ferroviari e metropolitani.

9 POLITICA DELLE PARI OPPORTUNITA

9.1 Coppie di fatto

Le coppie di fatto sono equiparate per tutti i trattamenti aziendali alle coppie legalmente riconosciute.

9.2 Paternità

Si richiede il riconoscimento di tre giorni di permesso retribuito ai dipendenti di sesso maschile in occasione della nascita di un figlio.

9.3 Congedi parentali

Si richiede la piena attuazione della normativa sui congedi parentali.

10 TRATTAMENTI E NORME D'USO

10.1 Dagli accordi precedenti

Permangono i trattamenti in essere attualmente nelle aziende, fatte salve le modifiche e le integrazioni che interverranno con accordo fra le parti.

SISTEMA SALARIALE

dall'Accordo 4-7-1997

VENTENALE VENTICINQUENALE

dall'Accordo 4-7-1997

REPERIBILIA'

dall'Accordo 9-5-2001

RELAZIONI SINDACALI

dall'Accordo 20-3-1997

11 ARGOMENTI SOSPESI

11.1 Attività notturne

Si ritiene necessario un confronto fra le RSU e la Direzione Aziendale sulla questione delle attività ricorrenti, attuate fuori dell'ordinario orario di lavoro, anche in fascia notturna. Confronto che si auspica avvenga non oltre aprile 2005.

11.2 Turni

In azienda è ormai qualche anno che si effettuano attraverso quelle che comunemente sono chiamate "remotizzazioni", attività a distanza di gestione, monitoraggio, manutenzione di apparati e servizi appartenenti ai clienti. Queste attività sono prestate a regime di turni. Quanto senza un accordo sindacale che precisi, modalità e tipologia del personale coinvolto. Le attività di gestione e controllo "remotizzato", per conto dei clienti, non sembrano un fenomeno contingente ma sono ormai parte integrante del "business" Ericsson. Pertanto le RSU ritengono si debba procedere ad un confronto Sindacato Azienda sulla questione.

11.3 Reperibilità

Dopo oltre tre anni la fase sperimentale può ritenersi superata. L'esperienza fatta ha portato i dipendenti coinvolti ad alcune considerazioni sulla natura dell'attività, conseguentemente sulle modalità di gestione e di retribuzione.

Riteniamo necessario un aggiornamento del precedente accordo (9-5-2001) in un confronto con le RSU entro febbraio 2005