



SEGRETERIE NAZIONALI

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

PIATTAFORMA INTEGRATIVO GRUPPO SIRTI

PREMESSA

La lunga e difficile crisi che ha attraversato il settore, ha avuto ripercussioni significative sia sul piano delle relazioni sindacali, in quanto protese ad arginare gli effetti della crisi, con l'uso dei diversi ammortizzatori sociali utili a limitare l'impatto occupazionale negativo della lunga riorganizzazione, sia sul piano della politica industriale a causa dei continui cambiamenti imposti in particolare da Telecom. Quanto è accaduto ha avuto pesanti ripercussioni sul piano economico normativo dei lavoratori, lasciando pressoché inalterato, se non ridotte dal 1996 in poi, gli istituti retributivi della contrattazione integrativa SIRTI, sia sull'occupazione per la pesante riduzione degli organici (gestiti senza strumenti particolarmente traumatici).

Gli istituti economici sono stati erosi dall'inflazione e dall'evento dell'euro, così come le norme integrative, fatto salvo la reperibilità recentemente regolata, non si sono adeguate agli importanti cambiamenti intervenuti nel tempo. Questo contesto ha contribuito a creare una complessiva sfiducia tra i lavoratori.

Infatti, l'avvio del processo di riorganizzazione e diversificazione ha permesso un positivo riposizionamento sul mercato, incrementando la propria capacità raggiungendo obiettivi di competitività in Italia e all'estero. Tutto questo è stato ottenuto grazie alla professionalità, l'impegno e ai sacrifici di tutti (operai, impiegati e management).

La presentazione della piattaforma rivendicativa di SIRTI cade in un momento interessante per le prospettive industriali, strategiche, economiche dell'Azienda e in una fase di crescenti investimenti nel settore.

In tale contesto, l'andamento dei principali indicatori economici e di bilancio evidenzia solo dati positivi; una società solida e dinamica con grandi quote di mercato e risultati sempre più apprezzabili.

I valori di redditività raggiunti, mentre da una parte soddisfano gli azionisti, dall'altra rendono giusta e doverosa un'adeguata distribuzione dei margini fra i lavoratori, che come abbiamo evidenziato, sono parte determinante del successo aziendale.

Questa piattaforma rivendicativa è la naturale evoluzione di queste premesse.

È intenzione del Coordinamento e dei delegati RSU del gruppo Sirti, delle organizzazioni sindacali Fim, Fiom, Uilm, costruire un significativo intervento integrativo, che dia un collettivo segnale alle attese ed aspettative dei lavoratori. L'integrativo si pone come obiettivo di dare un aggiornato contratto aziendale, unico per tutti i dipendenti del gruppo, affrontando nel frattempo la regolazione dei cambiamenti intervenuti e le nuove esigenze che emergono sul piano operativo, occupazionali, d'orario e di qualificazione dei lavoratori, nel pieno rispetto dei vincoli del contratto nazionale di lavoro.

PARTE ECONOMICA

PREMIO DI PRODUZIONE

In aggiunta alla “base premio convenzionale” esistente è necessario inserire, sempre in quella voce, un ulteriore valore economico, unico per tutti i lavoratori, in parte derivante dai risultati economici raggiunti con il PdR.

Per il prossimo quadriennio proponiamo di costruire un nuovo PdR, in quanto riteniamo l'attuale premio variabile di difficile gestione e comprensione sia per i lavoratori, sia per i delegati RSU. Vanno individuati obiettivi nuovi, verificabile, raggiungibile e leggibile anche dai singoli lavoratori.

Gli obiettivi dovranno essere in linea con le nuove organizzazioni del lavoro in Sirti. La richiesta per il nuovo PdR, a regime, è di 800 euro al raggiungimento degli obiettivi.

TICKETS

Chiediamo l'aggiornamento da 6,75 euro a 9,5 euro a regime; tale ticket va riconosciuto anche durante l'attività sindacale di rappresentanza svolta dai lavoratori (RLS/ RSU).

TRASFERTA

Va istituita una diaria giornaliera per tutte le tipologie di trasferta pari a 7 euro giornaliera che riconosca il disagio del trasfertista.

La soluzione sulle (CT e LT) trasferte lunghe e tutte quelle con pernottamento è il rimborso a piè di lista in hotel/pensioni di seconda categoria garantendo riservatezza e dignità del lavoratore.

Nel confermare il resto dell'impianto integrativo della trasferta, proponiamo di aggiornare economicamente i valori delle varie fasce e compensi, a regime del 32%.

Nelle trasferte lunghe (CT e seguenti) vanno definiti i periodi massimi di permanenza in trasferta superati i quali il lavoratore può chiedere il rientro per un periodo di tempo minimo. Va favorita la rotazione.

Per le trasferte vanno definiti nuovi tempi massimi di viaggio fuori orario lavoro “tempi forfetari”, abbattendo gli attuali limiti e retribuendoli al 100%.

Vanno meglio regolate le trasferte che prevedono i fine missione. È necessario farle coincidere con la fine effettiva dell'intervento lavorativo.

Vanno definiti rientri periodici dalle trasferte lunghe a carico dell'azienda.

Va regolata in un apposito capitolo la trasferta internazionale.

Rimangono in essere eventuali trattamenti di trasferta di miglior favore riconosciuti territorialmente.

INDENNITÀ E VARIE

Va istituita, anche in relazione ai nuovi modelli organizzativi, una specifica assicurazione di guida per i rischi ed imprevisti connessi, che comprenda anche un intervento legato al recupero punti patente eventualmente persi durante fasi operative.

In relazione agli elevati rischi presenti negli interventi nelle autostrade e superstrade va istituita una specifica indennità.

Va istituita un'indennità per i lavoratori chiamati a lavorare nel ferroviario e autostrada oltre al sottosuolo/alta montagna come indicato nel Ccnl.

Riteniamo importante ripristinare il riconoscimento “anzianità di servizio”.

Vanno (confermate) e regolate le “ ore permesso” per visite specialistiche attualmente in essere.

Va affrontato il problema vestiario e indennità collegate.

PARTE NORMATIVA

INQUADRAMENTO, FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Chiediamo di prevedere sezioni semestrali formata, da tenersi a marzo e ottobre nelle quali affrontare i temi dello sviluppo professionale, polifunzionalità, formazione ed eventuali passaggi di categoria. In tali incontri vanno colte, di comune accordo, le opportunità offerte da Fondoimpresa e da altre eventuali occasioni, tendenti a favorire lo sviluppo e l'aggiornamento delle professionalità attraverso programmi di formazione. Ogni lavoratore dovrà essere coinvolto annualmente in programmi di formazione.

La formazione dovrà coinvolgere tutti i dipendenti Sirti. Lo scopo principale è di mantenere un costante sviluppo delle conoscenze operative evitando la marginalizzazione professionale. La formazione è elemento fondamentale per rafforzare e aggiornare le professionalità utili a rispondere alle evoluzioni tecnologiche e offrire gli strumenti per rapportarsi con i clienti. In tali incontri che si terranno a livello territoriale, tra Direzione aziendale, Rsu e OOSS, saranno discussi i piani di formazione e gli altri temi sopra richiamati, nell'occasione saranno avanzate le eventuali proposte delle parti.

OCCUPAZIONE, MERCATO DEL LAVORO E SUB APPALTO

Definizione di una quota massima del 10% complessiva di lavoratori sul totale dipendenti a tempo indeterminato con contratti a termine, somministrazione, co.co.pro: queste le forme di contratto applicabili in Sirti. Vanno fissati degli incontri a livello territoriale con RSU e OOSS nei quali verranno fornite informazioni e valutati con un approfondito esame gli sviluppi occupazionali in azienda: i contratti applicati, i programmi di assunzione, le tipologie e le condizioni dei contratti, 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. Vanno definiti periodi massimi ridotti della durata dell'apprendistato escludendo coloro che a parità di mansioni abbiano già svolto periodo di lavoro in azienda. L'azienda fornirà i nomi degli RLS della ditta appaltatrice agli RIs della Sirti, nei 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 delle ditte e dei lavori appaltati, il valore e la tipologia della commessa, il numero di lavoratori coinvolti

A tal fine trimestralmente la direzione, in apposito incontro con le RSU, fornirà il dettaglio delle ditte e dei lavori appaltati, il valore e la tipologia della commessa, il numero di lavoratori coinvolti e i programmi di previsione su questi punti. Le politiche della Sirti devono favorire la riduzione del sub appalto anche attraverso una politica insourcing del lavoro. In via generale l'azienda non utilizzerà il sub appalto in presenza di scarico di lavoro per i propri dipendenti.

Si chiede all'azienda di monitorare, in rapporto con le RSU, 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 clausole di dissolvenza del rapporto di committenza con tali aziende.

In relazione alla crescita dell'impresa e al consistente incremento di attività assegnate ad altri soggetti industriali, si richiede che tale materia venga attribuita come competenza ad una "Commissione Paritetica" da costituirsi a livello nazionale. Obiettivo di tale commissione sarà quello di monitorare quantità, tipologia, allocazione dell'indotto, verificando le reali convenienze economico/organizzative, oltrechè l'effettivo rispetto delle norme contenute nelle leggi e nel CCNL.

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. Le ore collettive andranno collocate anche in relazione alle risposte utili alle esigenze tecnico produttive.

ORARIO DI LAVORO

Compatibilmente con l'attività svolta, si richiede di valutare la possibilità di rendere variabile entro i limiti di 1 ora l'inizio/fine orario lavoro. Entrata ritardata o l'uscita anticipata dovrà essere recuperata nella settimana lavorativa.

STRAORDINARIO

Negli orari più disagiati va elevata l'attuale percentuale di maggiorazione dello straordinario. Va superata la normativa che prevede 200 ore di lavoro straordinario forfettario per i lavoratori interessati.

CASSA INTEGRAZIONE

È da normare la prassi in uso dell'anticipo della cassa integrazione.

UTILIZZO MEZZI AZIENDALI

In riferimento all'utilizzo dei mezzi aziendale va definito un regolamento che stabilisca, comportamenti e obblighi omogenei tra i lavoratori all'interno dell'impresa, al fine di evitare differenziazioni ingiustificate.

SICUREZZA

L'aumentata attenzione riscontrabile sulla sicurezza in Sirti deve essere considerato un punto di partenza per affrontare e rafforzare l'azione su questo delicato tema, in particolare si segnala la necessità di una attenzione sulle misure di sicurezza su strade, autostrade e ferroviario, dove si manifestano altissimi rischi per i lavoratori.

La responsabilità della sicurezza non può essere delegata, ma è un argomento che deve vedere partecipi tutti i lavoratori, con il pieno rispetto delle norme e dei dispositivi di Legge. Va sottolineato il diritto del lavoratore al rifiuto della prestazione in assenza delle condizioni di piena sicurezza. Gli RLS vanno valorizzati nella loro azione di rappresentanza in materia di sicurezza anche attraverso un ampliamento delle agibilità e capacità d'intervento su tutti i luoghi dove operano lavoratori Sirti e/o di aziende collegate per attività in appalto.

Annualmente si chiede di istituire una riunione, in materia di ambiente, salute e sicurezza e prevenzione, dove discutere dei piani investimenti, dispositivi di protezione individuale, con i dati sugli infortuni, le malattie professionali e delle malattie classiche, ecc.. con tutte le RIs e gli RSPP alla quale possono partecipare le organizzazioni sindacali ed eventuali esperti. Altresì annualmente si terrà, a livello territoriale, almeno un'assemblea retribuita di 2 ore con i lavoratori sul tema della sicurezza. Tali ore d'assemblea sono aggiuntive alle ore retribuite da legge e contratto.

TUTELA PRIVACY

Va regolato l'uso dei nuovi strumenti elettronici in dotazione ai lavoratori per la loro attività, al fine di garantire il pieno rispetto delle normative del lavoro, della privacy e dei divieti sui controlli a distanza.

DIRITTI SINDACALI

Verifica dell'accordo 2006 e sistemazione dei diritti sindacali e delle agibilità del coordinamento e degli incontri collegati.

ULTRATTIVITÀ NORMATIVA

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

Roma, 16 aprile 2007