



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Protocollo: SH/eg/2009/0576

Roma, 12 febbraio 2009

Spett.le HR Gest
Piazzale dei Traghetti Iqbal Masih, 25
16125 Genova
Fax 039-65795321

c.a. Dr.ssa Vanzulli
Fax: 010-2755790

e.p.c. Unione Industriali di Roma
c.a. Dr. Orifici
Fax 06-8554678

Oggetto: piattaforma contrattuale II Livello

Le scriventi Segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm inviano in allegato alla presente copia della piattaforma rivendicativa per la contrattazione di II livello per HR Gest, approvata a larghissima maggioranza dalle lavoratrici e dai lavoratori dipendenti della stessa.

Contestualmente le scriventi Segreterie nazionali chiedono l'attivazione del confronto negoziale attraverso la fissazione del primo incontro al riguardo.

In attesa di un Vostro riscontro, si inviano distinti saluti.

Fim-Cisl
A. Iacovino


Fiom-Cgil
S. Haeflter


Uilm-Uil
F. Florito




SEGRETERIE NAZIONALI

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

HR GEST

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

A seguito della vicenda che ha visto la cessione di una quota prevalente del pacchetto azionario di Elmag-Gest da parte di Finmeccanica al Gruppo DataManagement, si è ormai consolidata la nuova società HR Gest. Da questo consegue la necessità di definire uno specifico contratto integrativo aziendale, che - anche tenendo conto del nuovo contesto - dia adeguate risposte alle lavoratrici ed ai lavoratori di HR Gest. La presente piattaforma rivendicativa risponde a questa esigenza.

Richieste

Politiche industriali e Piano strategico

Si richiede la definizione di un **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, etc.); 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.



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Sistema di relazioni

Nell'ambito di incontro specifici, che si terranno sia a livello nazionale, che di sito, orientativamente due volte all'anno, saranno affrontati temi quali: andamento delle diverse aree aziendali, dei singoli siti, nuovi programmi, carichi di lavoro, quantità e qualità dell'occupazione (organici complessivi, inquadramenti, livelli salariali, ecc.), organizzazione del lavoro. A tali incontri parteciperanno a livello nazionale il Coordinamento nazionale e a livello aziendale le Rsu e le organizzazioni territoriali interessate.

Si richiede inoltre la definizione delle modalità del concorso spese e ore ai componenti del Coordinamento nazionale applicando quanto previsto per il trattamento di trasferta in materia di rimborso delle spese di viaggio e per i pasti.

Si richiede di affondare le problematiche legate alla partecipazione alle assemblee sindacali, laddove si renda necessario lo spostamento dei lavoratori dalla propria sede di lavoro, al fine di individuare soluzioni che agevolino la fruizione di tale diritto.

Trattamenti normativi in essere

Ove non siano oggetto di specifiche richieste di miglioramento riportate nella presente piattaforma, restano confermati tutti i trattamenti normativi attualmente in essere,

Si richiede che l'applicazione del CCNL dell'Industria Metalmeccanica privata venga estesa a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori di HR Gest, mantenendo eventuali trattamenti di miglior favore.

Decentramento/Appalti/Esternalizzazioni

Si rivendica il diritto all'informazione/contrattazione preventiva di eventuali processi di decentramento produttivo o esternalizzazione.

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.

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 - 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



SEGRETERIE NAZIONALI

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

- 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, etc.) nonché gli aspetti normativi (diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali del sito di appartenenza, agibilità nei locali per proprie specifiche assemblee).

Salario - Premio di Risultato

Meccanismo del Premio di Risultato

Si richiede che l'attuale PREMIO di RISULTATO sia 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.

Tali indici dovranno essere certificabili e controllabili; a tal fine dovrà essere previsto un sistema di verifiche, 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 ponderata di quanto erogato come PdR in precedenza.



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Incremento ed erogazione del Premio di Risultato

L'attuale Premio di Risultato dovrà avere un incremento- a regime - pari a 1.700 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 HR Gest alle loro attuali competenze, attraverso la creazione di nuovi profili inquadramentali/professionali per operai e 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 HR Gest.

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, etc., 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, la suddetta commissione dovrà inoltre operare affinché il meccanismo di crescita professionale sia chiaro, trasparente ed esteso a tutti i lavoratori evitando ogni possibile forma di discriminazione.

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 monte ore annuo per iniziative di formazione, capaci di offrire opportunità formative per tutti i lavoratori.

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.

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 uno specifico confronto finalizzato all'analisi dei fabbisogni formativi segnalati dalle RSU ed alla definizione dei criteri per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di formazione.



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Pari opportunità e tutele specifiche

Si richiede la costituzione di una commissione paritetica per le pari opportunità con il compito di:

- monitorare l'evoluzione della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nell'organizzazione del lavoro;
- favorire l'occupazione femminile, anche attraverso l'attuazione di specifici progetti di formazione professionale;
- promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità;
- 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 a tale proposito di normare le modalità applicative della legge 53/2000, con particolare attenzione agli aspetti legati alla genitorialità e con riferimento ai permessi per malattie di bambini fino a tre anni, permessi per seguire l'inserimento al nido, etc..

Per quanto riguarda i lavoratori disabili/categorie protette, tale commissione, in stretta collaborazione con gli RLS, avrà anche il ruolo di verificare il rispetto delle normative legislative esistenti in materia e la corretta applicazione delle stesse sito per sito.

7° livello/Quadri

Riconoscendo l'importante ruolo svolto da questa specifica categoria professionale si richiede il riconoscimento di particolari aspetti, quali:

- per quanto riguarda i Quadri, il riconoscimento e l'applicazione di quanto previsto nel "Protocollo sulle Altre Professionalità" sottoscritto da Fim, Fiom e Uilm nazionali e Finmeccanica;
- per quanto riguarda i 7° livelli, si richiede la definizione di un importo adeguato e aggiuntivo al PdR, legato a parametri quali quantità e qualità della prestazione, con modalità da concordare.

Trasferte

Si richiede l'aggiornamento e l'adeguamento dei trattamenti economici e normativi di trasferta, nonché il collegamento degli importi economici agli indici ISTAT.

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 la definizione di meccanismi di flessibilità in entrata ed in uscita, migliorativi rispetto a quelli in essere.

Si richiede di migliorare la normativa relativa alle modalità di fruizione dei PAR.

Si richiede inoltre la definizione di un regolamento condiviso per quanto riguarda la definizione dei piani ferie a livello individuale.



SEGRETERIE NAZIONALI

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

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

Visite Mediche

Si richiede di migliorare la normativa relativa ai permessi per visita medica, al fine di tenere conto dei tempi necessari per gli spostamenti.

Reperibilità

Si richiede la regolamentazione di tale istituto, con particolare attenzione all'incompatibilità tra tale istituto e la fruizione delle ferie.

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, di relativa stampante, nonché collegamento internet, telefono e fax.

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.
- La promozione del ruolo e delle competenze degli R.L.S. 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 R.L.S. (modalità di accesso ai luoghi di lavoro e ai documenti aziendali con particolare attenzione al Documento di Valutazione dei Rischi, partecipazione alle scelte di politica ambientale dell'impresa, gestione dell'informazione e formazione dei lavoratori, ecc.).
- Un'ora di assemblea retribuita/anno (indetta unitariamente), da aggiungere a quelle previste dalla legge 300/70, dedicata ai temi afferenti la salute/ambiente/sicurezza.



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Ticket pasto

Si richiede di adeguare il valore del ticket pasto dove è previsto tale istituto. Si richiede l'introduzione di un servizio mensa nei siti in cui attualmente non è presente.

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.

Questioni sociali

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

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 HR Gest, 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 DELLE RSU DI HR GEST

Roma, 9 gennaio 2009

 *** RAPPORTO TX ***

TRASMISSIONE OK

NR TX/RX	0814
NR. TEL. RICEVENTE	03965795321
NOME RICEVENTE	
ORA INIZ	12/02 17:37
DURATA	01'28
NR. PAGINE INVIATE	8
RISULTATO	OK



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Protocollo: SH/eg/2009/0576

Roma, 12 febbraio 2009

Spett.le HR Gest
 Piazzale dei Traghetto Iqbal Masih, 25
 16125 Genova
Fax 039-65795321

c.a. Dr.ssa Vanzulli
Fax: 010-2755790

e.p.c. Unione Industriali di Roma
 c.a. Dr. Orifici
Fax 06-8554678

Oggetto: piattaforma contrattuale II Livello

Le scriventi Segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm inviano in allegato alla presente copia della piattaforma rivendicativa per la contrattazione di II livello per HR Gest, approvata a larghissima maggioranza dalle lavoratrici e dai lavoratori dipendenti della stessa.

Contestualmente le scriventi Segreterie nazionali chiedono l'attivazione del confronto negoziale attraverso la fissazione del primo incontro al riguardo.

In attesa di un Vostro riscontro, si inviano distinti saluti.

 *** RAPP. TX/RX MULTIPLE ***

NR TX/RX 0812
 PAG. 8
 TX/RX INCOMPLETA

 TRANSAZIONE OK
 (1) 0396579532103965795321
 (2) 0102755790
 (3) 068554678
 ERRORE



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Protocollo: SH/eg/2009/0576

Roma, 12 febbraio 2009

Spett.le HR Gest
 Piazzale dei Traghetti Iqbal Masih, 25
 16125 Genova
 Fax 039-65795321

c.a. Dr.ssa Vanzulli
 Fax: 010-2755790

e.p.c. Unione Industriali di Roma
 c.a. Dr. Orifici
 Fax 06-8554678

Oggetto: piattaforma contrattuale II Livello

Le scriventi Segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm inviano in allegato alla presente copia della piattaforma rivendicativa per la contrattazione di II livello per HR Gest, approvata a larghissima maggioranza dalle lavoratrici e dai lavoratori dipendenti della stessa.

Contestualmente le scriventi Segreterie nazionali chiedono l'attivazione del confronto negoziale attraverso la fissazione del primo incontro al riguardo.

In attesa di un Vostro riscontro, si inviano distinti saluti.