



SEGRETERIE NAZIONALI

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

PIATTAFORMA INTEGRATIVO GRUPPO SIRAM

PREMESSA

La complessa dinamica e vitalità delle multinazionali nel campo dei servizi, hanno in poco più un decennio profondamente modificato il panorama nazionale del comparto, in particolare per quanto riguarda commesse legate ad appalti pubblici.

Siram, azienda del gruppo Veolia Environnement, in questo contesto è una delle aziende leader a livello europeo con una importante e positiva penetrazione nel mercato italiano.

La crescente importanza, diffusione e dimensione, anche occupazionale, che imprese quali Siram hanno sul territorio nazionale pongono la necessità di ricercare anche sul piano contrattuale delle soluzioni normative che rispondano alle specifiche esigenze dei lavoratori nella tutela occupazionale, normativa e salariale.

Particolare importanza riveste il frequente fenomeno dei cambi commessa, dettati dall'acquisizione/perdita di appalti che necessita di una specifica regolamentazione utile a garantire al subentro dell'appalto la continuità occupazionale dei lavoratori. Su questo versante sarebbe opportuno individuare già dalla contrattazione integrativa delle buone pratiche utili a rispondere a tale problema.

In questo senso va favorita una normativa nazionale che, oltre a porre dei limiti alle gare al massimo ribasso, impegni le imprese a farsi carico dei lavoratori operanti negli appalti in essere.

Pur nel riconosciuto contesto concorrenziale, va sottolineato che vi è una utile tendenza alla concentrazione su importanti aziende del comparto che competono tra loro.

È questa dimensione che richiede una rafforzata politica di relazioni sindacali e contrattuali di livello nazionale.

Il presente integrativo intende, con gli opportuni accorgimenti, valorizzare, rafforzare relazioni e ruolo di tutte le articolazioni della rappresentanza sindacale al fine di dare risposte ai bisogni dell'insieme dei lavoratori della Siram.

PARTE ECONOMICA

PREMIO DI RISULTATO

E' necessario inserire in una specifica voce in busta paga un valore economico, unico per tutti i lavoratori che stabilizzi i risultati medi raggiunti con il precedente PdR.

Per il prossimo quadriennio proponiamo di costruire un nuovo PdR che nel rispetto della tripartizione produttività, redditività, qualità, risponda alla sentita esigenza di semplicità di lettura e comprensione dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi di tutti i lavoratori coinvolti.

La richiesta per il nuovo PdR, a regime, è di 800 euro per tutti i lavoratori al raggiungimento degli obiettivi.

TICKET

Chiediamo l'aggiornamento a regime del buono pasto a 8 euro; tale ticket va riconosciuto anche durante l'attività sindacale di rappresentanza svolta dai lavoratori (RLS/RSU/spazi di dialogo sociale).

Il tipo di buono pasto utilizzabile va verificato, previo esame con la RSU, a seconda della diffusione e spendibilità territoriale, al fine di rendere realmente e facilmente fruibile al lavoratore tale importante istituto.

TRASFERTA

Va istituita una diaria giornaliera per tutte le tipologie di trasferta pari a 10 euro giorno che riconosca il disagio del trasfertista.

Sulle trasferte con pernottamento il rimborso integrale è a piè di lista in hotel/pensioni di seconda categoria (tre stelle).

REPERIBILITÀ

Vanno verificate le caratteristiche degli accordi di reperibilità conclusi a livello territoriale e definita una disciplina minima generale in materia.

VISITE SPECIALISTICHE/CERTIFICATI MEDICI

Per visite specialistiche il lavoratore potrà usufruire di 16 ore retribuite frazionabili aggiuntive. Le visite andranno opportunamente documentate. Si richiede la possibilità di inviare per via telematica i certificati medici per i giorni di malattia.

STRAORDINARIO

Negli orari più disagiati va elevata l'attuale percentuale di maggiorazione dello straordinario, 10% sui 3 turni (h 24), 7% sui 2 turni (h 16) e del 5% nei giorni festivi.

INDENNITÀ E VARIE

Va istituita 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 va istituita una specifica indennità di guida.

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

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, sarà finanziato in parte prevalente dall'Azienda, in parte significativamente minore dai lavoratori.

Riteniamo importante istituire un riconoscimento premiale per "l'anzianità di servizio".

ANTICIPO RETRIBUTIVO

Il lavoratore potrà richiedere 1 volta all'anno un anticipo sulla retribuzione fino a 1000 euro che sarà recuperato nei 6 mesi successivi.

PARTE NORMATIVA

INQUADRAMENTO, FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Si richiede una riduzione dei tempi per i passaggi di categoria.

Chiediamo di prevedere sezioni semestrali, 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 formative finanziate, 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 Siram. Lo scopo è di mantenere un costante sviluppo delle conoscenze operative evitando la marginalizzazione professionale. La formazione è elemento fondamentale per rafforzare e aggiornare le professionalità, utile a rispondere alle evoluzioni tecnologiche e offrire gli strumenti per rapportarsi con i clienti.

A livello territoriale, tra Direzione aziendale, Rsu e Organizzazioni Sindacali, sarà effettuato un esame congiunto sui piani formativi e gli altri temi sopra richiamati, e nell'occasione saranno avanzate le eventuali proposte delle parti. Vanno rivisti e ridotti i tempi stabiliti per il passaggio dal 3° al 4° livello operai. Si richiede l'adozione di una vera propria guida per la realizzazione, a partire dai fabbisogni formativi, dei programmi di formazione che dovranno essere definiti congiuntamente da un organismo a livello aziendale formato da referenti per la formazione della struttura aziendale e della Rsu.

OCCUPAZIONE, MERCATO DEL LAVORO, SUB APPALTO E DIRITTI DI INFORMAZIONE

Definizione di una quota massima del 10% complessiva di lavoratori sul totale dipendenti a tempo indeterminato con contratti a termine, somministrazione a termine, apprendistato: queste le forme di contratto applicabili in Siram. Vanno fissati degli incontri a livello territoriale con RSU e Organizzazioni Sindacali nei quali saranno fornite informazioni e valutati con un approfondito esame gli sviluppi occupazionali in azienda su: 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. 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 il nome degli RLS al fine di permettere il coordinamento in materia di sicurezza. Le politiche della Siram devono favorire la riduzione del sub appalto anche attraverso una politica insourcing del lavoro. In via generale l'azienda non utilizzerà il sub appalto per attività inerenti le attività di core business salvo particolari casi da verificare con le Rsu. 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. In coerenza con il Decreto Legislativo del 6 febbraio 2007, numero 25, si richiede di concordare un'applicazione estensiva delle informazioni e consultazioni nelle varie unità produttive.

FERIE-PAR

Si richiede di concordare il calendario annuo in un apposito incontro con le RSU 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 104 ore di PAR, tenuto conto di quanto previsto dagli accordi aziendali e le prassi attualmente in essere, sono suddivise in 48 ore a utilizzo collettivo e 56 ore a uso individuale. Le ore collettive, previo esame con le RSU, andranno collocate anche in relazione alle risposte utili alle esigenze tecnico produttive.

CONGEDI PARENTALI

Oltre a quanto previsto dalla normativa vigente, si richiede di estendere l'attuale accordo aziendale al convivente stabile.

ORARIO DI LAVORO

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

CASSA INTEGRAZIONE

È da normare la prassi in uso dell'anticipo della cassa integrazione, come indicato nella legge.

UTILIZZO MEZZI AZIENDALI

Va definito un regolamento su l'utilizzo dei mezzi aziendali al fine di evitare differenziazioni ingiustificate tra lavoratori all'interno dell'impresa.

SICUREZZA

Va aumentata l'attenzione sulla sicurezza. Deve essere considerato un punto di partenza per affrontare e rafforzare l'azione su questo delicato tema. In particolare si segnala come centrale la necessità di formazione specifica puntuale ad ogni variazione di sito lavorativo al fine di porre a conoscenza i singoli lavoratori dei rischi specifici presenti. 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 riconfermato il diritto del lavoratore al rifiuto della prestazione in assenza delle condizioni di piena sicurezza.

Le visite mediche obbligatorie devono essere effettuate tenendo conto degli specifici rischi a cui è esposto il singolo lavoratore. A tal fine va fornito allo stesso un apposito documento utile a verificare la correttezza tra rischi individuati e rischi potenziali.

Gli RLS vanno valorizzati nella loro azione di rappresentanza in materia di sicurezza anche attraverso un ampliamento delle agibilità, delle ore di permesso e di formazione, e della capacità d'intervento su tutti i luoghi dove operano lavoratori Siram 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 di investimento, dei dispositivi di protezione individuale, dei dati sugli infortuni, delle malattie professionali e delle malattie classiche, ecc.. con tutte le RIs e gli RSPP e alla quale possano 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 qualora le stesse siano esaurite.

DIRITTI SINDACALI

Aggiornamento dell'accordo sulle agibilità sindacali per RSU/RLS e Coordinamento con relative spese. Per le spese di partecipazione ai Coordinamenti va prevista la possibilità dell'anticipo.

Si richiede per le singole RSU l'accesso al PC, una casella postale e, per i componenti del Coordinamento Nazionale, estensione dell'uso telefono. Si richiede l'istituzione di un sito del Coordinamento Rsu collegato con la rete intranet aziendale. Vanno messi a disposizione, ove non presenti, dei locali per assemblee e riunioni Rsu. Si richiede un adeguamento del monte ore di permessi sindacali maggiorato rispetto al Ccnl.

Gli incontri previsti dagli accordi o richiesti dalla direzione non andranno conteggiati nel monte ore Rsu/RLs. Si propone di istituire delle unità produttive regionali ai soli fini dell'elezione delle RSU.

ULTRATTIVITÀ NORMATIVA

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

Roma, 18 aprile 2007