



SEGRETERIE NAZIONALI

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

PIATTAFORMA CONTRATTO INTEGRATIVO SAPA PROFILI SRL

Premessa

Le richieste sottoriportate e i relativi risultati contrattuali, sono complementari a quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello già esistente (a partire dal verbale di accordo del 9 marzo 2007 sul trasferimento di ramo d'azienda e tutti gli accordi successivi sottoscritti in ogni sito); tale patrimonio contrattuale si intende pertanto confermato in tutte le sue parti, salvo quelle specificatamente modificate e/o migliorate.

I diversi istituti e/o voci contrattuali saranno applicati uniformemente ai lavoratori in forza e in attività in tutti i siti Sapa Profili srl in Italia, salvo le parti espressamente rimandate alla discussione e/o definizione specifica nei singoli siti (ad esempio: definizione specifica delle indennità; mensa; dopolavoro; ecc.), o quanto potrà essere individuato e convenuto a livello locale.

Il sistema delle relazioni industriali

Confermando quando già definito nell'accordistica esistente si chiede di migliorare il sistema di verifiche portando a due gli incontri annuali di verifica, sia a livello centrale che di singolo sito produttivo.

Per quanto riguarda il Coordinamento Nazionale delle RSU, costituito con l'accordo del 14 dicembre 2007, e prorogato in data 15 gennaio 2009, con le relative agibilità e modalità di funzionamento, si conferma la validità dello stesso.

L'azienda renderà disponibile una postazione internet nel locale delle RSU e sarà istituita un'apposita casella di posta elettronica.

Si richiede la costituzione formale del CAE del gruppo SAPA, come previsto dalle normative europee, al fine di consentire, in tale sistema sopranazionale, una adeguata rappresentanza degli stabilimenti e delle OO.SS. italiani.

Piano strategico / politiche industriali

In una situazione internazionale complessa sia dal punto di vista economico che finanziario, quale l'attuale, risulta indispensabile per SAPA di dotarsi di un adeguato piano strategico capace di affrontare e superare l'attuale contesto.

In particolare tale piano strategico dovrà prevedere:

- adeguati investimenti in tecnologia di processo e di prodotto, finalizzati in particolare all'innovazione, alla compatibilità ambientale, all'uso razionale di tutte le risorse, a partire da quelle energetiche, per le diverse realtà produttive;
- la definizione delle missioni dei singoli siti, valorizzandone le eccellenze (Fossanova: in particolare i prodotti per l'edilizia e i trasporti; Feltre: in particolare i prodotti a disegno, la realizzazione della nuova fonderia e specifiche lavorazioni aggiuntive; Bolzano: in particolare i prodotti industriali per i clienti finali e per il settore auto); infine va ulteriormente valorizzato e implementato il nascente centro di ricerche di Bolzano, quale opportunità per migliorare e innovare i prodotti di tutti i siti presenti nel nostro paese;
- in relazione ai due precedenti commi vanno definiti gli assetti occupazionali ottimali da raggiungere, complessivi e di sito (a livello locale saranno definiti gli assetti di ogni singola area e/o reparto);
- il contenimento delle attività decentrate o assegnate all'indotto, attraverso la definizione dell'attività di *core business* peculiari dei singoli cicli produttivi;

Occupazione e mercato del lavoro

Per quanto riguarda l'utilizzo delle forme di lavoro atipico si richiede:

- la definizione, e l'impegno al contenimento, della tipologia delle forme contrattuali diverse da quella a tempo indeterminato, utilizzabili in Sapa (inserimento, apprendistato, a termine, somministrato), legate a specifiche motivazioni;
- la definizione della percentuale massima per l'utilizzo di tali forme di lavoro atipico;
- la definizione di adeguati percorsi di stabilizzazione dei lavoratori interessati (tempi, modalità, ecc.).

Professionalità/inquadramenti

Al fine di valorizzare le competenze professionali dei lavoratori e conseguentemente innalzare la qualità e l'eccellenza aziendale, anche tenendo conto delle novità introdotte dall'ultimo CCNL sugli inquadramenti, si richiede:

- la definizione delle "mappe delle professionalità e delle competenze" applicabili in tutti gli stabilimenti del gruppo, in quest'ambito vanno verificate le mansioni per le quali deve essere previsto "l'elemento di professionalità", elemento che deve essere opportunamente rivalutato;
- il riconoscimento e la relativa adeguata remunerazione, della polivalenza e della polifunzionalità, sede per sede;
- adeguati percorsi formativi a supporto della crescita professionale;
- un sistema di verifiche periodiche congiunte sulle professionalità espresse dai singoli lavoratori e sui conseguenti livelli di inquadramento professionale.
- Una volta definiti i criteri generali di questo capitolo se nel corso della trattativa non fosse possibile definire tutte le parti specifiche si potrà eventualmente demandare questo lavoro ad una apposita commissione paritetica, che dovrà avere precisi compiti e tempi definiti.

Ambiente e sicurezza

E' necessario perfezionare le attuali procedure di verifiche periodiche tra RLS e preposti aziendali ai vari livelli, al fine di mettere in atto un sistema che metta ulteriormente al centro la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

A questo fine verranno prese in considerazione non solo le casistiche e le modalità degli infortuni, ma anche le segnalazioni preventive di anomalie o pericoli di incidenti, mettendo in atto un meccanismo virtuoso che tenda al miglioramento continuo della sicurezza negli ambienti di lavoro.

In questo quadro andranno attivate tutte le azioni di formazione, informazione, coinvolgimento del personale, a partire da quello neo assunto, con qualsiasi tipologia contrattuale. In particolare in presenza di nuovi investimenti su impianti e tecnologie, si terranno specifici momenti di confronto.

Viene istituito un incontro annuale per il coordinamento a livello nazionale degli RLS.

Malattia

Si richiede, in caso di patologie gravi, l'allungamento del periodo di conservazione del posto di lavoro rispetto a quanto previsto dall'attuale normativa contrattuale, fino alla completa guarigione. Per tutto tale periodo si richiede il mantenimento dell'integrazione salariale al 100%.

Dovrà essere fornito al personale (2 volte all'anno) il prospetto riepilogativo delle assenze per malattia intercorse negli ultimi 36 mesi.

Anticipo TFR

Si richiede, a miglioramento di quanto già previsto dalla normativa vigente, la possibilità di erogazione di un secondo anticipo sul TFR con motivazioni, modalità e tempi da definirsi.

Miglioramento Indennità

Si richiede l'adeguamento e l'armonizzazione tra gli stabilimenti del trattamento economico per i seguenti istituti: Indennità turni (compreso il riconoscimento da subito per i neoassunti); chiamata, reperibilità, disponibilità.

Il valore complessivo delle maggiorazioni turno va innalzato di 6 punti, la gradualità e la ripartizione specifica sarà definita in sede locale.

Al personale a turni avvicendati da più di 5 anni, temporaneamente spostato, per un determinato periodo, ad una "minore turnistica", va erogata una compensazione di adeguato importo.

Al personale che su richiesta dell'azienda venga cambiato il turno di lavoro viene riconosciuto "un disagio" per cambiamento di turno di adeguato importo. Se l'avviso di cambiamento avviene con meno di 24 ore di preavviso l'indennità riconosciuta è pari a quella di chiamata.

L'indennità di chiamata va innalzata a 35 Euro e va riconosciuta se il preavviso non supera le 24 ore.

L'indennità di reperibilità va innalzata a 50 Euro.

L'indennità di disponibilità va riquilibrata, le modalità di concretizzazione dell'indennità saranno definite nei singoli siti.

Premio anzianità

Al fine di un riconoscimento per quei lavoratori che, maturati tutti gli scatti di anzianità, non abbiano accesso a sbocchi professionali superiori, trascorsi 3 anni in quella posizione, gli verranno conteggiati ulteriori 3 scatti biennali con le modalità vigenti.

Premio di risultato

Si richiede innanzitutto il superamento del “doppio regime” con il riconoscimento da subito, per i neoassunti nonché per tutte le tipologie di lavoro atipico presente in azienda, dei risultati economici relativi al premio di risultato.

Partendo dai meccanismi di calcolo del premio già sperimentati in questi anni si richiede di apportare le seguenti modifiche:

- Trasformare l'indicatore legato all'andamento della redditività (EBIT), in uno unico a livello nazionale per tutti gli stabilimenti del gruppo, con un peso attorno al 30% del PDR complessivo;
- Mantenere gli altri indicatori a livello di ogni stabilimento con un peso complessivo attorno al 70% del PDR complessivo;
- Si confermano gli indicatori sulla produttività, la qualità, i tempi di consegna (lavorando sui meccanismi attualmente in essere);
- L'indicatore per il miglioramento della sicurezza, deve escludere il legame al numero di infortuni, ma concentrarsi piuttosto su percorsi e procedure che incentivino la prevenzione, ad esempio attraverso l'individuazione delle anomalie e dei rischi di possibili incidenti.

Gli indicatori a livello di stabilimento, pur avendo sostanzialmente lo stesso meccanismo per tutti, saranno calcolati sito per sito e potranno avere pesi diversi tra loro all'interno del complessivo 70% del PDR.

I meccanismi complessivi del premio di risultato dovranno portare, non solo potenzialmente, ad un incremento salariale progressivo anno su anno, tale da produrre un consolidamento del salario aziendale.

La richiesta salariale complessiva per il quadriennio è quindi quella: di partire dal livello di erogazione medio del PDR di questi anni; di questo importo consolidare una quota di 500 Euro/anno e aggiungere progressivamente al rimanente una quota di salario fresco a regime di 2000 Euro/anno.

Decorrenza e durata

Il nuovo testo contrattuale entrerà in vigore dal 1/1/2009, data dalla quale Sapa Profili srl sarà una entità aziendale completamente autonoma, e avrà validità quadriennale; rimanendo comunque in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo.