

Ipotesi di accordo stralcio e schema di percorso per lo sviluppo della trattativa per il rinnovo del Contratto integrativo del gruppo SAPA Profili s.r.l.

Dopo il primo incontro del 16 aprile 2009 tra i rappresentanti della Direzione Aziendale Sapa srl Fim, Fiom, Uilm nazionali e Il Coordinamento delle RSU degli stabilimenti SAPA di Fossanova, Feltre e Bolzano per discutere sulla piattaforma rivendicativa per il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale del gruppo SAPA Profili s.r.l., si è dato mandato ad una delegazione nazionale di procedere alla verifica sulla possibilità di un accordo stralcio per il corrente anno e del percorso per lo sviluppo della trattativa.

IL Dott. Sergio Musella in rappresentanza di Sapa srl, Emilio Lonati per la Fim, Vittorio Bardi per la Fiom, Roberto Caccavello per la Uilm, si sono incontrati il 19 maggio e successivamente il 21 maggio e hanno raggiunto la seguente ipotesi di accordo.

Premessa

Il confronto è necessariamente partito dalla situazione generale, dalla fase recessiva in atto e dalle prospettive di mercato nelle quali l'azienda si trova ad operare, che ha portato ad un rallentamento produttivo, con conseguente uso della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria – che prevedibilmente si protrarrà anche nei prossimi mesi - e conseguentemente sulle strategie che Sapa profili srl intende mettere in atto in Italia, all'interno di quelle più generali del gruppo Orkla.

Pur in questo contesto produttivo difficile la delegazione sindacale ha insistito sulla necessità di discutere comunque del rinnovo dell'accordo integrativo, scaduto a fine 2008, in quanto non si ritiene possibile far slittare una tornata contrattuale che dovrà valere 4 anni, ed anzi, proprio la trattativa e il confronto sui temi della vertenza aziendale, può contribuire a definire prospettive ed impegni precisi per il futuro verso l'uscita dalla crisi.

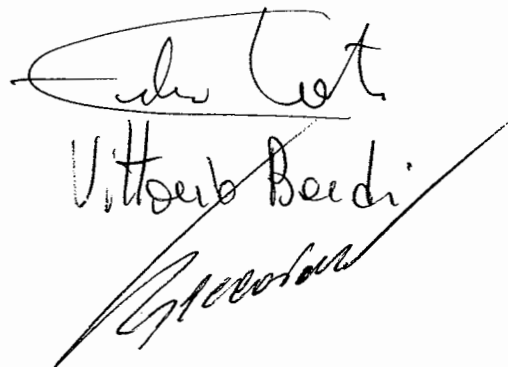
L'azienda ha sostenuto che, pur non avendo pregiudiziali alla trattativa, non ritiene proponibile una discussione immediata su tutta la piattaforma inclusa la parte economica, visto in particolare le perdite di esercizio previste per il corrente anno (in gran parte dovute ai prezzi dei vecchi contratti di acquisto del metallo), proponendo di ragionare, in particolare sul premio di risultato, su un anno di transizione.

Tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto su un primo stralcio di accordo e su uno schema di percorso per lo sviluppo della trattativa:

1. L'azienda conferma che le modifiche organizzative ai vertici non cambieranno le strategie triennali già illustrate e che, nonostante l'acutizzarsi della crisi e i relativi problemi di cassa, intende mantenere gli impegni sugli investimenti, in particolare sulla nuova fonderia a Feltre e sul centro di ricerca e innovazione di Bolzano, che dovrebbe portare allo sviluppo di prodotti e ordini per tutti gli stabilimenti italiani. Riguardo a tali riconfermati investimenti, l'azienda precisa che l'avvio degli stessi potrebbe subire, sui programmi iniziali, un ritardo contenuto di pochi mesi.

2. si riconferma l'impegno strategico sui 3 siti presenti in Italia, garantendo di conseguenza il mantenimento degli organici (con ogni tipologia contrattuale) ed escludendo la possibilità di esuberi strutturali;
3. si conviene sulla definizione di meccanismi di gestione della Cassa Integrazione, caratterizzata da un ricorso a fermate collettive; ove ciò non sia possibile si garantirà in ogni sito la più equa rotazione tra tutti i lavoratori, con l'impegno ad operare affinché la sospensione non superi la metà dei gg lavorativi nel mese;
4. durante i periodi di riduzione produttiva saranno attivati progetti mirati di formazione per quanti più lavoratori possibile, accedendo alle risorse di Fondimpresa, delle Regioni e delle Provincie (che potranno coprire anche una compensazione per i costi di trasporto e mensa), i contenuti e le modalità di tali progetti saranno verificati preventivamente con le RSU di ogni sito;
5. durante i periodi di Cassa Integrazione Ordinaria, effettuata o che si effettuerà nel corso del 2009, l'azienda riconoscerà la completa maturazione dei ratei di 13^e e 14^e e quella delle ferie e dei Par, che saranno utilizzati secondo le modalità collettive ed individuali correnti; l'azienda si dichiara disponibile a liquidare – a fronte di specifiche richieste – i ratei di PAR maturati;
6. in rapporto all'attuale fase economica, che può creare problemi insostenibili per lavoratori con particolari carichi, la delegazione sindacale ha richiesto all'azienda di rendersi disponibile a valutare, in tali casi, la possibilità di accesso all'anticipo sul Trattamento di Fine Rapporto;
7. per la definizione del Premio di Risultato per il 2009 si conviene sul seguente meccanismo che sarà demandato alla verifica applicativa in ogni sede locale: il calcolo si effettuerà a partire dal mese di maggio, sulla base degli indicatori già utilizzati, ad esclusione di quello sulla redditività (EBIT), e ricalcolando di conseguenza i pesi percentuali sugli altri indicatori in ogni sito; tale calcolo si effettuerà sui periodi di effettiva piena attività dell'azienda, escludendo quindi i periodi di Cassa Integrazione; sulla base di un importo medio di Euro 470, con una oscillazione, a seconda dei risultati, di + o - 20%. Il premio spetterà a tutti i lavoratori in forza e in attività in proporzione ai mesi di servizio prestato.
8. A partire dal prossimo mese di giugno si avvierà il confronto sulle parti normative, con una istruttoria generale costruita da una delegazione ristretta composta da 7 rappresentanti RSU del coordinamento e i responsabili delle risorse umane dei tre siti.
9. Da ottobre/novembre 2009 riprenderà il confronto generale sul complesso della piattaforma, per mettere a punto tutte le parti normative e definire la parte economica per gli anni successivi.

Roma, 21 maggio 2009



Vittorio Beedi
Rappresentante