



SEGRETERIE NAZIONALI

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

THALES ITALIA IPOTESI PIATTAFORMA CONTRATTUALE - II° LIVELLO

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

La fase di difficoltà che l'azienda ha attraversato negli ultimi anni, ha portato alla definizione di un piano industriale di rilancio, comprensivo di una serie di misure di razionalizzazione, tra cui anche una riduzione di personale. Tale fase si è ora conclusa.

Questo scenario rende improrogabile la necessità di rispondere alle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori di Thales Italia sia in termini normativi che economici. La piattaforma rivendicativa è stata elaborata tenendo conto anche di questo contesto.

Richieste

Politiche industriali

Come accennato in premessa, nel 2008 è stato definito un piano industriale di rilancio. Si rende ora necessario formalizzare gli elementi di novità introdotti anche nel contratto integrativo aziendale, definendo contestualmente le possibili evoluzioni strategiche dell'azienda, anche nel contesto transnazionale, affinché questa realtà industriale acquisti un adeguato posizionamento sui mercati nazionale ed internazionale, fermo restando che è indispensabile consolidare e

sviluppare le capacità industriali e professionali ed i perimetri complessivi e dei singoli stabilimenti.

Piano strategico

Si richiede l'elaborazione di un **Piano strategico e industriale** per i prossimi quattro anni 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, ecc.); 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.

Sistema di relazioni

Si richiede di integrare e sviluppare il sistema di relazioni in essere, definendo un percorso di incontri specifici, che si terranno sia a livello di Azienda che di stabilimento, orientativamente due volte all'anno, in cui affrontare temi quali: andamento del piano industriale anche rispetto alle singole aree di business, andamento dei singoli siti nel loro complesso, nuovi programmi e relativi investimenti, qualità e quantità dell'occupazione (inquadramenti, livelli salariali, ecc.).

Si richiede di definire le procedure afferenti al coordinamento nazionale Fim-Fiom-Uilm.

Decentramento

In relazione all'evoluzione organizzativa dell'impresa, che ha portato a un consistente incremento delle quote di attività e di ciclo produttivo assegnate ad altri soggetti industriali fornitori (indotto), si richiede che tale materia venga attribuita come competenza a Commissioni Paritetiche da costituirsi a livello di singolo stabilimento, definendo un'adeguata forma di coordinamento tra le stesse (per evitare che a livello di sito ed a livello complessivo, si producano perdite di competenze, professionalità e know-how).

Obiettivo di tali commissioni - sarà quello di monitorare - almeno semestralmente - quantità, tipologia, allocazione dell'indotto, oltreché l'effettivo rispetto delle norme su ambiente e sicurezza contenute nelle leggi e nei contratti, oltre che l'applicazione del CCNL.

Particolare attenzione dovrà essere data dall'azienda alla necessità di favorire lo sviluppo di un indotto locale qualificato ed affidabile sotto un profilo industriale, contrattuale e normativo

Appalti/Esternalizzazioni

L'azienda dovrà comunicare, semestralmente, alle RSU e alle OO.SS. relativamente alle ditte in appalto (anche per quelle presenti nelle varie sedi) le informazioni specifiche su organici, missione produttiva, durata dell'appalto, effettivo rispetto delle norme legislative e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro con i propri dipendenti, con particolare attenzione alle questioni legate a salute, ambiente e sicurezza, all'esercizio dei diritti sindacali e ad un rigoroso rispetto di quanto previsto dal CCNL del settore merceologico di appartenenza.

Inoltre l'Azienda si dovrà impegnare a verificare preventivamente che tutte le ditte operanti in regime appalto rispettino in modo vincolante le suddette norme contrattuali e di legge e che non si siano rese responsabili di violazioni contrattuali, irregolarità contributiva o di comportamenti antisindacali.

A tal fine si richiede che l'albo dei fornitori in essere sia basato su regole e criteri trasparenti e verificabili da parte delle Rsu e delle OO.SS. territoriali.

L'Azienda deve inoltre impegnarsi al fine garantire che alle lavoratrici ed ai lavoratori delle ditte in appalto operanti presso le proprie sedi sia fornito o il ticket pasto o l'accesso alla mensa.

Si richiede inoltre che a tal fine vengano costituite Commissioni Paritetiche a livello di sito, in grado di monitorare semestralmente l'effettivo rispetto delle norme su ambiente e sicurezza contenute nelle leggi e nei contratti, oltre che l'applicazione del CCNL.

Per quanto riguarda l'assegnazione di eventuali appalti, si richiede inoltre la definizione di una procedura che impegni l'azienda ad evitare meccanismi di ribasso che mettano a rischio i livelli occupazionali e le relative garanzie contrattuali delle aziende interessate, con particolare attenzione agli oneri legati alla sicurezza.

In caso di processi aziendali di esternalizzazione, si rivendica inoltre il diritto all'informazione/contrattazione preventiva di tali processi.

Consulenti

Si richiede che i contratti di consulenza dovranno avere carattere di eccezionalità e solo per alti profili professionali. A tale riguardo l'azienda informerà trimestralmente le RSU di stabilimento del numero e tipologia dei contratti di consulenza e allocazione rispetto ai singoli contratti.

Inoltre, al fine di migliorare il proprio patrimonio di competenze, si richiede che l'azienda si impegni a garantire l'affiancamento professionale di risorse interne ai consulenti.

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 a livello nazionale e di II livello - 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
 - 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, eventuali maggiorazioni per cambio turno, ecc.) nonché gli aspetti normativi (diritto alla partecipazione ad assemblee sindacali del sito di appartenenza, agibilità nei locali per proprie specifiche assemblee).

Si richiede inoltre di valutare l'opportunità di definire meccanismi finalizzati all'inserimento nell'organico di Thales Italia, del personale che già opera all'interno della "filiera produttiva" legata alle attività aziendali, anche al fine di valorizzare percorsi di formazione/qualificazione in cui tale personale è coinvolto, salvaguardando ed integrando in tal modo anche il know-how aziendale .

Salario - Premio di Risultato

Meccanismo del Premio di Risultato

Si richiede la revisione del meccanismo del PREMIO di RISULTATO in essere. Il nuovo meccanismo dovrà essere 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, al fine di superare i limiti riscontrati nel meccanismo attuale.

Tali indici dovranno essere certificabili e controllabili; a tal fine dovrà essere previsto un sistema vincolante di verifiche periodiche, 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.

Valore ed erogazione del Premio di Risultato

Si richiede un importo economico aggiuntivo all'attuale Premio di Risultato pari a €uro aggiuntivi 1.700 al 5° livello.

Si richiede in aggiunta di consolidare, con modalità da concordare, un importo pari a quanto erogato come PdR nel 2009.

Professionalità e Inquadramento

Questo tema rappresenta uno dei cardini portanti della piattaforma. Riteniamo necessario allineare la situazione d'inquadramento dei lavoratori dipendenti di Thales Italia alle loro attuali competenze.

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, tale commissione dovrà operare affinché il meccanismo di crescita professionale sia chiaro, trasparente ed esteso a tutti i lavoratori evitando possibili forme di discriminazione (es. operai, lavoratori over 50, categorie protette, ecc.),

Si richiede inoltre che, al fine di non disperdere il proprio patrimonio di know-how, vengano definiti meccanismi di trasferimento delle competenze nei confronti del personale neoassunto, anche attraverso opportuni percorsi di affiancamento.

Formazione/ Pari Opportunità/ Percorsi di Carriera

Si richiede di applicare in Thales Italia quanto concordato in sede europea (accordo IDEA) tra FEM, Thales Italia e FIM-FIOM-UILM nazionali.

7° livello/Quadri

Riconoscendo l'importante ruolo svolto da questa specifica categoria professionale nonché la rilevanza anche numerica della stessa all'interno di Thales Italia si richiede:

- la definizione dei criteri per l'individuazione delle fasce di appartenenza dei Quadri;
- la definizione di adeguati benefits.

Trasferte

Si richiede la definizione di una nuova procedura trasferte uniforme per tutti i lavoratori di Thales Italia, che preveda l'aggiornamento e l'adeguamento dei trattamenti economici e normativi attualmente in essere.

Si richiede, per i lavoratori impegnati in trasferte all'estero, ed in particolare in paesi a rischio sanitario, l'istituzione di una procedura aziendale, gestita con i medici di stabilimento, che preveda tutte le informazioni e le azioni necessarie per garantire una adeguata prevenzione igienico sanitaria. La diffusione della procedura a tutti i lavoratori andrà effettuata anche mediante ausili informatico/documentali e corsi.

Si richiede che tutte le visite e le eventuali profilassi siano a totale carico dell'Azienda.

Inoltre si richiede per i lavoratori impegnati in trasferte all'estero, ed in particolare in paesi a rischio guerra/terrorismo una particolare attenzione e garanzie di rientro immediato qualora la situazione lo richieda.

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 l'estensione ed il miglioramento dei meccanismi di flessibilità in essere da concordare con le RSU in sede locale.

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

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.

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

- Un'informativa puntuale nei confronti degli RLS in relazione al personale operante nel rispettivo sito, con particolare attenzione a quello operante in regime di appalto.

Fondo Aziendale Sanitario Integrativo

Si richiede l'aggiornamento/adeguamento della copertura assicurativa vigente.

Ticket mensa

Si richiede una verifica dei trattamenti attualmente in essere da concordare con le RSU a livello locale.

Asili nido aziendali

Si richiede, ove sussistano le necessità, la realizzazione di un asilo nido aziendale utilizzando i fondi pubblici (nazionali, regionali), ovvero la stipula di apposite convenzioni con le strutture pubbliche presenti nel territorio.

Fondo integrativo Cometa

Si richiede la revisione della quota aziendale sulla posizione del lavoratore nel fondo cometa.

Questioni sociali

Si richiede inoltre un ampliamento in quantità e in flessibilità nella fruizione dei permessi previsti dalla Legge 53/00, con particolare attenzione alle casistiche legate all'assistenza (figli, familiari, ecc.).

CCNL

Si richiede la non assorbibilità degli aumenti derivanti dal rinnovo del CCNL.

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 Thales Italia, 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 NAZIONALE RSU THALES ITALIA**

Roma, 04 febbraio 2010