

**APRILE 2008 - Piattaforma contrattuale di gruppo**  
**GRUPPO BOLICI PAOLO D.I. – INSIDE srl – INSIDE INTERNATIONAL S.p.A. –**  
**BOLICI YACHTS srl**

Nell'ambito di corrette relazioni industriali tra il Gruppo Bolici e le parti Sindacali - qui rappresentate dalle OO.SS. Nazionali, Territoriali e dalle Rappresentanze Sindacali di Feneal – UIL, Filca – CISL e Fillea – CGIL, si propone:

- 1) di attuare, come previsto all'art. 1, paragrafo 6, Parte I – “rapporti e diritti sindacali” del CCNL Legno – Settore Piccola e Media Industria, un **incontro annuale di gruppo** (intendendosi per tale l'insieme delle aziende partecipate, articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale, che occupino complessivamente più di 250 dipendenti - come anche certificato da Cerved Business Information S.P.A.) con le OO.SS. Nazionali e Territoriali e le Rappresentanze Sindacali dei diversi stabilimenti, per dare informazioni relative a:
  - a) le prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale;
  - b) l'andamento dell'export;
  - c) l'ambiente di lavoro e la gestione della sicurezza, rispetto ai quali trovare strumenti adeguati per intervenire e ridurre eventuali situazioni di nocività, rischio, pericolosità;
  - d) l'andamento degli indici dell'accordo di II livello per il premio di risultato, di cui al punto successivo, impegnandosi a rivedere i valori di riferimento qualora si verificassero modifiche del ciclo produttivo che determinassero rilevanti scostamenti nel raggiungimento dei parametri fissati;
  - e) programmi di investimento e conseguenti, prevedibili, implicazioni sull'occupazione;
  - f) eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti/riduzioni di quelli esistenti;
  - g) le innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione ed alle relative esigenze di formazione/riqualificazione dei lavoratori stessi;
  - h) la struttura occupazionale divisa per sesso, classi di età e tipo di contratto applicato.
- 2) si chiede di istituire, attraverso un **accordo di gruppo**, un Premio di Risultato (come stabilito dall'art. 13, Parte I – “rapporti e diritti sindacali” e dall'art. 20, Parte II – “regolamentazione comune ad operai, intermedi, impiegati, quadri” del CCNL Legno P.M.I.), basato su parametri che misurino l'incremento della competitività, efficienza, qualità, redditività, ecc., in conseguenza dei quali si possano determinare margini idonei per una redistribuzione dei risultati acquisiti. In particolare si intende dar vita ad un premio variabile legato ad obiettivi, conseguibili anche nella

realizzazione di programmi, volti ad un miglioramento generale e complessivo rispetto alle attuali prestazioni e rendimenti, rilevabili negli stabilimenti e nelle attività in genere delle aziende del gruppo;

- 3) di uniformare ed incrementare il **trattamento di trasferta**, sia nazionale sia internazionale, attualmente erogato nelle diverse unità produttive, stabilendo una “norma quadro” a livello di gruppo sui seguenti elementi della trasferta stessa:
  - a) il rimborso delle spese di trasporto sostenute;
  - b) un anticipo sulle presumibili spese di viaggio, vitto e alloggio e il rimborso completo a saldo al rientro dalla missione;
  - c) applicazione dell’art. 9, punto 3), Parte III – “regolamentazione per gli operai” (erogazione indennità del 50% della retribuzione base sulle ore di viaggio);
  - d) definire la modalità di rimborso delle spese per il rilascio e il rinnovo del passaporto, indispensabile per l’ingresso nei paesi in cui questo documento è richiesto;
- 4) uniformare il trattamento in essere nei diversi stabilimenti sull’erogazione dei compensi dovuti per il **lavoro straordinario**, in modo particolare per i trasfertisti;
- 5) rispettare i termini di legge per la corresponsione delle **spettanze di fine mese**, erogate oggi in date differenti, secondo le diverse unità produttive;
- 6) definire, per renderla omogenea in tutti gli stabilimenti, la fruizione di ferie, riduzioni d’orario, permessi individuali retribuiti e banca ore;
- 7) disciplinare la rappresentanza sindacale nelle diverse unità produttive ed aziendali del Gruppo Bolici al fine di garantire l’agibilità sindacale di r.s.u. e r.l.s.:
  - a) le ore di permesso sindacale retribuito utilizzate per le riunioni nazionali di coordinamento delle r.s.u./r.l.s. dei vari stabilimenti del Gruppo e gli incontri sindacali con la direzione del gruppo, non saranno comprese nel monte ore previsto dal CCNL e dalla L. 300/70.
  - b) saranno concessi, inoltre, dei permessi sindacali aggiuntivi a quanto previsto dal sopra indicato CCNL e L. 300/70 per esigenze stabilite dalla direzione del gruppo.
  - c) l’azienda si farà carico delle spese (documentate) sostenute dai componenti il coordinamento, per la partecipazione a riunioni e incontri di gruppo, programmati a livello nazionale.

Pensiamo sia utile, però, stabilire per un’impresa ormai leader nel mercato dell’export e della nautica, un quadro normativo che possa divenire punto di riferimento per tutte le aziende del Gruppo, sicuri che ciò permetterà una maggiore partecipazione e un maggior coinvolgimento dei lavoratori stessi.

ROMA, 14 maggio 2008