

FeNEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

**IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL
GRUPPO R.D.B. S.P.A.**

Premessa

Il rinnovo dell'Accordo Integrativo del Gruppo R.D.B. Spa, in relazione anche a quanto sottoscritto nel recente ccnl di settore, impone una particolare attenzione a livello di relazioni industriali incentrate su una maggiore partecipazione delle Parti, e della R.S.U., al fine di poter gestire le opportunità e/o le difficoltà dell'Azienda e del mercato in generale.

L'evoluzione, poi, avvenuta negli ultimi anni all'interno della Società, comporta la richiesta di addivenire alla formulazione di un accordo di Gruppo e non più suddiviso tra R.D.B. Valdadige e R.D.B. spa.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Il confronto e la condivisione di informazioni sull'andamento del mercato, sulle attività del Gruppo, sugli scenari futuri, sugli investimenti complessivi e sulle aree di più significativo ed intenso miglioramento all'interno del Gruppo stesso, costituiscono la base per il maggior coinvolgimento del personale nelle iniziative dell'Azienda e per la presa di coscienza dell'importanza dei singoli apporti individuali per la buona riuscita dei progetti aziendali.

A tal fine si richiede di confermare l'incontro a livello nazionali, da tenersi entro l'anno, al fine di analizzare l'andamento del settore, le tendenze in atto nel settore; investimenti programmati ed attuati; tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro; andamento dell'occupazione e sue dinamiche, interventi formativi, modifiche organizzative e di sviluppo del personale dipendente, andamento del Premio di Risultato, dimissioni e/o acquisizioni, ecc.

Inoltre, al fine di massimizzare le performances di ogni singola unità produttiva, le parti concordano di attivare un apposito incontro da tenersi in ogni singola unità produttiva entro il primo quadrimestre di ogni anno tra la R.S.U. e le OO.SS. territoriali, e la Direzione Aziendale di ogni singola unità produttiva, al fine di procedere ad una ricognizione dei fattori riguardanti l'unità produttiva; in particolare saranno esaminati i seguenti aspetti:

- verifica degli organici e degli assetti organizzativi e produttivi, con particolare riferimento ai regimi di orario ed alle innovazioni tecnologiche introdotte;
- informativi sulle eventuali terziarizzazioni, esternalizzazioni, appalti che la Direzione intende effettuare;
- esame delle problematiche del ciclo produttivo;
- verifica dell'andamento dei parametri e degli indicatori del premio di risultato;
- verifica fabbisogni di professionalità e formazione per i lavoratori esistenti ed in ingresso.

FORMAZIONE OSSERVATORIO NAZIONALE DEI SETTORI

Sia per il capitolo inerente la Formazione Continua, che quello del ruolo dell'Osservatorio Nazionale Paritetico dei Settori, inserito nell'ultimo rinnovo del c.c.n.l., si chiede che venga predisposto un programma di operatività sui progetti formativi che a livello di unità produttiva vedano il coinvolgimento di entrambe le Parti anche in raccordo con l'Osservatorio Nazionale Paritetico dei Settori, istituito a livello nazionale, tenuto conto anche delle opportunità di finanziamento previste. Inoltre, si richiede un monitoraggio della programmazione e della realizzazione degli interventi formativi a livello di Gruppo con riunioni periodiche per verificare quantità, tipologie, fasi di realizzazione e risultati delle iniziative.

AMBIENTE E SICUREZZA

Occorre effettuare una verifica di quanto è stato fatto su quanto concordato nel precedente accordo integrativo anche al fine della realizzazione di procedure e comportamenti di lavoro sicuro concordate tra le R.L.S. / R.S.U. e Direzione di Stabilimento, che rendano omogenei i comportamenti di tutti gli addetti delle unità produttive. Ecco perchè, al fine di un costante impegno comune per ridurre l'incidenza degli infortuni, si richiede un coinvolgimento e collaborazione tra Direzioni di Stabilimento e R.L.S. per definire ed adottare le seguenti modalità operative:

- puntuale definizione dei ruoli degli addetti alla prevenzione e controllo sulle tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro;
- identificazione delle necessità formative ai fini di programmare interventi per promuovere il coinvolgimento alla salvaguardia ed al miglioramento della sicurezza personale, pianificando anche iniziative formative;
- adozione sistematica delle procedure identificative dei rischi relativi ad ogni reparto e costante aggiornamento delle stesse;
- elaborazione di istruzioni per l'esercizio degli impianti in condizioni di sicurezza in tutte le fasi operative;
- valutazione periodica, con apposite riunioni aperte anche alle R.S.U., dell'efficacia del sistema regolamentare e formativo adottato, ai fini di introdurre aggiornamenti ed integrazioni eventualmente occorrenti;
- addestramento specifico per i nuovi assunti alle tematiche della prevenzione ed all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale ed alla osservanza delle procedure di sicurezza in atto;
- costante conoscenza dell'andamento dei fenomeni infortunistici con approfondimento delle relative cause, nonché valutazioni dell'efficacia delle misure in atto ai fini di opportune integrazioni e modifiche;
- classificazione e catalogazione degli infortuni per tipologia, modalità, natura delle lesioni ed effetti lesivi per durata della guarigione ed eventuali esiti permanenti, al fine di analizzare i fattori di rischio con riferimento alle valutazioni effettuate.

Le verifiche e gli aggiornamenti delle procedure di sicurezza dovranno essere oggetto di consultazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

COORDINAMENTI R.S.U. FeNEAL, FILCA, FILLEA.

La struttura dell'Azienda, non consente, come in altre realtà, di poter effettuare un Coordinamento delle R.S.U. fissandone un numero prestabilito. Si propone di estendere il suddetto Coordinamento alle stesse R.S.U. presenti nelle unità produttive, prevedendo un monte ore di permessi retribuiti aggiuntivi per le riunioni che si svolgono a livello nazionale, migliorandone il quantitativo economico.

Si richiede che le R.S.U. di ciascuna unità produttiva abbiano a disposizione una saletta sindacale dotata di personal computer, stampante, linea telefonica esterna con numeri di utilità predefiniti e collegamenti internet ed intranet predefiniti.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

In previsione della applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale, così come definito dal c.c.n.l., si chiede la definizione di incontri di verifica sulla corretta applicazione da effettuarsi in ogni stabilimento tra Direzione ed R.S.U.

PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato, da valere per tutti i dipendenti del Gruppo (impiegati ed operai) dovrà essere definito su parametri di:

produttività: intendendo la produttività totale del gruppo nel rapporto tra quantità prodotte/numero addetti.

redditività: privilegiando l'indicatore del Margine Operativo Lordo (M.O.L.) prevedendo una scala di valori in percentuale del Mol stesso:

parametro di stabilimento: che valorizzi le performance che in ogni unità produttiva la Direzione e la R.S.U. vorrà individuare (esempio: produttività, qualità, ecc.), il cui accordo dovrà essere sottoscritto tra R.S.U., OO.SS. Territoriali, Direzione di Stabilimento entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

L'importo dei premi di risultato, si determineranno in base ad una griglia il cui valore "100" di (P) ed (R), relativo all'anno 2005, sarà pari alla media ottenuta nel quadriennio precedente.

Obiettivo economico del Premio, è costruire una scala parametrica il cui valore base è corrispondente alla media dei premi erogati e riferiti all'anno 2004 nella singola unità produttiva.

In attesa del nuovo inquadramento, si chiede che i valori del premio di risultato abbiano il riferimento all'attuale livello D.

WELFARE INTEGRATIVO

FeNEAL, FILCA, FILLEA, richiedono di prevedere l'opportunità che il lavoratore, in piena e totale autonomia, possa stabilire la destinazione del proprio Premio di Risultato nel fondo contrattuale ARCO. Si richiede, inoltre, l'esigibilità di n. 1 ora di assemblea retribuita, in aggiunta alle ore attualmente disponibili, specifica sul Fondo Arco, con la partecipazione anche dei componenti il C.d.A.

Occorre istituire nuove forme di welfare integrativo prevedendo l'accantonamento per la costituzione di un fondo intersettoriale.

Si richiede l'adeguamento delle indennità di mancata mensa, fermo restando il diritto al mantenimento del servizio stesso laddove presente.

PARITA' UOMO – DONNA

Si chiede di recepire e applicare correttamente quanto contenuto nella Legge 9 dicembre 1977, n. 903 – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

QUOTA “UNA TANTUM” INTEGRATIVO DI GRUPPO

Si richiede l'istituzione di una quota “una tantum” integrativo di Gruppo da versarsi a cura dei lavoratori non iscritti al sindacato con il sistema di assenso/dissenso informato, da utilizzare insieme ad altri fondi messi a disposizione da FENEAL, FILCA, FILLEA, per la realizzazione di progetti sulla formazione elaborati dai Coordinamenti per le singole unità produttive.
