



SEGRETERIE NAZIONALI

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

Roma, 17 maggio 2010

Raccomandata A.R.
(anticipata via fax)

Protocollo.: AM/eg/2010/1820

Spettabile

Direzione Aziendale
Telespazio - EGeos
c.a. *Ing. G. Veredice*
c.a. *Ing. M. Maranesi*
c.a. *Dott. G. Dettori*
fax. 06-40801036 - 06-40793775

Spettabile
Unione degli Industriali di Roma
Via Andrea Noale, 206 – Roma
fax 06-8554678

OGGETTO: PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2° LIVELLO

Le scriventi Segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm, chiedono la formale attivazione di un tavolo di confronto afferente la contrattazione di II livello.

A tale riguardo si allega alla presente la piattaforma rivendicativa – approvata a larghissima maggioranza dai lavoratori di Telespazio EGeos – contenente i capitoli che dovranno essere oggetto del Contratto integrativo aziendale.

In attesa di un Vostro cortese riscontro, si coglie l'occasione per porgere distinti saluti.

Fim-Cisl
G. Aureli
G. Aureli

Segreterie nazionali
Fiom-Cgil
A. Marcopoli
A. Marcopoli

Uilm-Uil
M. Ghini
M. Ghini

Allegata: piattaforma contrattuale 2° livello Telespazio



SEGRETERIE NAZIONALI

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

TELESPAZIO / E GEOS

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

Dalla data di stipula dell'ultimo integrativo aziendale ad oggi si è prima delineato il processo d'internazionalizzazione che ha visto l'alleanza prima con Alcatel ed ora con Thales e poi e lo scorporo di una parte aziendale confluita in e_Geos

Nell'ambito del nuovo contesto societario si rende quindi necessario ribadire, rafforzare e sviluppare le capacità industriali complessive dei siti italiani di Telespazio e di e_Geos, garantendo un consolidamento ed un contestuale ampliamento delle missioni e delle eccellenze dei singoli stabilimenti, al fine di salvaguardare ed ampliare sia i livelli occupazionali, che il know-how.

Ciò anche in vista della complessità dello scenario europeo ed internazionale, anche alla luce dell'acquisizione di aziende in Europa e nel mondo e di eventuali sviluppi legati agli assetti della filiera dello spazio all'interno di Finmeccanica.

In questo quadro di riferimento è di primaria importanza la definizione di un Piano Strategico industriale e dei relativi investimenti, necessari per il consolidamento e lo sviluppo delle attività industriali nei siti italiani, con particolare riferimento a:

- garanzie relative al consolidamento e allo sviluppo dei prodotti/servizi attuali;
- certezze rispetto ad un livello adeguato di investimenti in ricerca e sviluppo con riferimento a missioni ed eccellenze e rispetto ad un meccanismo equilibrato di ripartizione delle risorse nell'ambito della società transnazionale;
- garanzie rispetto al mantenimento ed allo sviluppo del know-how (a livello sia progettuale che produttivo) anche mediante un'attenta verifica rispetto alla necessità di integrare professionalità/livelli occupazionali;
- ruolo e posizionamento strategico delle società nell'ambito della filiera dello spazio del Gruppo Finmeccanica.

Questo scenario rende improrogabile la necessità di rispondere alle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori di Telespazio e di e_Geos 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 2009 è stato definito un piano industriale. 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 siti.

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 (es. SNG) e dei singoli siti (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.

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 sito, 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, formazione, qualità e quantità dell'occupazione (inquadramenti, livelli salariali, tipologie di contratto con particolare riferimento a consulenze e lavori atipici, modalità di reclutamento del personale di cui si prevede l'inserimento ecc.).

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 sito, 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). In tale ambito andrà dedicata particolare attenzione al ruolo delle aziende controllate.

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 almeno trimestralmente alle RSU e alle OO.SS. le ditte in appalto presenti negli stabilimenti con 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 e Off-Load, si rivendica il diritto all'informazione/contrattazione preventiva di tali processi, allo scopo di salvaguardare la continuità occupazionale e le condizioni salariali e normative del personale coinvolto. Si richiede che la aziende di Off-Load con personale operante nei siti aziendali applichino ai loro dipendenti il CCNL metalmeccanico, e che vengano loro riconosciuti pari trattamenti economici e normativi.

Consulenti

Si ribadisce che i contratti di consulenza dovranno avere carattere di eccezionalità e solo per elevati profili professionali non presenti in azienda. A tale riguardo l'azienda informerà trimestralmente le RSU di sito del numero, tipologia dei contratti di consulenza e relativa consistenza economica.

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.
- Riconoscimento di tutti i periodi di lavoro atipico ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato
- 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, utilizzo mensa 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 delle società, 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 1.700 al 5° livello.

Si richiede in aggiunta di consolidare, con modalità da concordare, un importo pari alla media di quanto erogato negli ultimi 4 anni.

Scatti di anzianità

Si richiede di armonizzare, fatte salve le condizioni di miglior favore, al CCNL il trattamento degli scatti di anzianità per tutti i lavoratori assunti prima del 1 aprile 2006.

Professionalità e Inquadramento

Questo tema rappresenta uno dei cardini portanti della piattaforma. Riteniamo necessario allineare la situazione d'inquadramento dei lavoratori dipendenti delle società alle loro attuali competenze, attraverso:

1. la definizione delle modalità di applicazione della parificazione tra operai ed impiegati, ferme restando eventuali condizioni di miglior favore introdotte con l'accordo aziendale sulle professionalità operaie.
2. la creazione di nuovi profili inquadramentali/professionali che, tenendo conto delle famiglie professionali, siano in grado di dare sbocco e crescita agli alti livelli di professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori delle società.

Si richiede in sostanza la definizione di un diverso sistema di classificazione e valutazione professionale, che consenta di superare i limiti dell'attuale meccanismo di inquadramento contrattuale, inadeguato a rappresentare tutte le professionalità esistenti nella azienda ad alta tecnologia come questa.

Tale nuovo meccanismo dovrà essere legato alla famiglia professionale di appartenenza, al ruolo (non più solo la mansione) e alla professionalità espressa (e non solo quella richiesta), a caratteristiche di polivalenza, polifunzionalità, ecc., attraverso l'identificazione di specifici profili e nuove forme di riconoscimento professionale.

A tale riguardo dovrà operare una Commissione nazionale "professionalità" paritetica (azienda - RSU) che con scadenze prestabilite e tempi certi interverrà sul tema in oggetto.

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.

Pari opportunità e tutele specifiche

Si richiede, come previsto dalla normativa vigente in materia, la costituzione di una commissione paritetica per le pari opportunità con il compito di:

1. monitorare l'evoluzione della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
2. promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nell'organizzazione del lavoro;
3. favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie anche attraverso l'attuazione di specifici progetti di formazione professionale;
4. promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità;
5. verificare la possibilità di ulteriori flessibilità per le lavoratrici madri o lavoratori padri, anche in attuazione della legislazione in materia di congedi parentali.

Si richiede inoltre la comunicazione, con cadenza annuale, alle RSU dei dati statistici disaggregati per genere sia per i singoli siti, che per le categorie di appartenenza, in relazione ad: assunzioni, passaggi di

categoria, distribuzione per categoria, RAL, permanenza della popolazione aziendale nelle categorie/funzioni, formazione erogata (caratteristiche e tipologia dei corsi, modalità di erogazione, durata, ecc.), scolarità, anzianità di servizio, concentrazione per fasce di età, ecc..

Tali dati andranno analizzati approfonditamente anche nell'ambito della suddetta commissione, al fine di individuare eventuali penalizzazioni (uomo/donna, fasce di età, ecc.) e di studiare opportune soluzioni, che saranno oggetto di confronto a livello nazionale.

Per quanto riguarda le lavoratrici ed i lavoratori disabili/categorie protette, tale commissione avrà anche il ruolo di verificare il rispetto delle normative legislative esistenti in materia e la corretta applicazione delle stesse sito per sito, anche in stretta collaborazione con gli RLS per quanto riguarda l'adeguamento delle strutture aziendali, qualora dovessero rivelarsi necessari.

Formazione

La formazione è uno degli strumenti fondamentali per la promozione professionale dei lavoratori.

La formazione deve avere carattere di sistematicità, di continuità e dovrà essere accessibile a tutti lavoratori.

Pertanto, al fine di addivenire ad una compita applicazione di quanto previsto in materia di formazione dal contratto integrativo aziendale in essere, si richiede di istituire specifici momenti di confronto finalizzati ad una definizione condivisa dei piani formativi annuali.

Si richiede la definizione di un piano formativo specifico per i lavoratori inquadrati al 6 livello.

Si richiede inoltre di incrementare il monte ore annuo per iniziative di formazione, nonché la possibilità di utilizzare a tale riguardo il sistema informatico esistente.

Ogni percorso formativo dovrà essere alla fine formalizzato e certificato, anche al fine di riconoscere la professionalità raggiunta dai lavoratori interessati.

Al fine di garantire un equo coinvolgimento di tutti i lavoratori, si chiede una più diffusa divulgazione capillare dei programmi formativi aziendali.

Si richiede che nell'ambito di specifici incontri venga fornita un'informazione dettagliata e preventiva, di tutti i corsi di formazione professionale che l'Azienda intende avviare. Tali incontri saranno inoltre occasione per il confronto finalizzato all'analisi dei fabbisogni formativi segnalati dalle RSU, già previsto dal contratto integrativo in essere e per la definizione dei criteri per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di formazione.

Si richiede infine l'introduzione di momenti specifici di formazione/informazione a cura delle Rsu nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori neoassunti in relazione alle normative contrattuali in essere a livello aziendale e nazionale.

Stage formativi in azienda

Ferma restando l'utilità delle iniziative effettuate sino ad oggi nei vari siti, anche al fine di creare ed estendere possibili rapporti di collaborazione con istituti formativi, enti di ricerca e simili, si richiede che tali iniziative diventino oggetto di informativa e confronto con le Rsu ed il Coordinamento nazionale, anche al fine di definire il carattere e le finalità di tali iniziative, nonché la trasparenza dei criteri di accesso, superando eventuali forme di discriminazione, con particolare riferimento ad eventuali pregiudiziali nei confronti dei/delle dipendenti.

Si richiede inoltre di valutare l'opportunità di definire meccanismi finalizzati all'inserimento dei e delle partecipanti esterni, a tali stage, stabilmente nell'organico delle società, anche al fine di valorizzare il contributo nella costruzione di tali percorsi formativi attraverso un'integrazione dell'know-how e delle competenze acquisite.

Si richiede adeguato riconoscimento per le prestazioni extra orario di lavoro, in particolare per le prestazioni di sabato, domenica e festivo per il personale chiamato ad operare in regime di reperibilità/disponibilità.

7° livello:

- Per le 7° categorie chiediamo che venga definito un nuovo meccanismo, di importo economico adeguato, aggiuntivo al P.d.R. legato a diversi parametri fra cui risultati/obiettivi, anche individuali, concordati e condivisi con l'interessato coerentemente con gli obiettivi degli altri enti e dell'obiettivo dell'Azienda, in funzione del risultato generale conseguito.
- Una commissione paritetica dovrà verificare l'omogeneità degli obiettivi assegnati.
- Le caratteristiche degli obiettivi condivisi devono essere la completa trasparenza e la possibilità di monitoraggio dell'andamento nel periodo considerato.
- È indispensabile che queste valutazioni avvengano nel contesto aziendale secondo criteri di trasparenza e che non risultino penalizzanti nei confronti di persone con particolari esigenze legate alla propria condizione (es. salute, famiglia ecc.) e ciò non sia delegato esclusivamente al Dirigente responsabile.
- I risultati verranno presentati alla commissione paritetica di cui sopra.

Quadri:

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

- La piena applicazione del protocollo Finmeccanica.
- la definizione nell'ambito della Commissione sulle Professionalità di criteri per l'individuazione delle fasce di INQUADRAMENTO che pongano una distinzione tra ruoli tecnici e ruoli gestionali/manageriali dando a ciascuno pari dignità e opportunità di carriera.
- la definizione di adeguati benefits.

Orario di lavoro/ Permessi/ Ferie

Fermo restando l'orario di lavoro di riferimento di 40 ore settimanali suddiviso in 5 giorni alla settimana, dal lunedì al venerdì e tenendo in considerazione le singole realtà locali, si richiede :

l'estensione ed il miglioramento dei meccanismi di flessibilità in essere da concordare con le RSU in sede locale.
negoziare a livello locale sia l'utilizzo dei PAR contrattualmente definiti che dei PCR.

Indennità di turno

Si richiede , una chiara ridefinizione dell'orario di lavoro che vada a tutelare , anche rispetto alle norme di legge in essere , i singoli lavoratori attraverso una rimodulazione delle tipologie di turnazioni imposte.

Si richiede altresì un aumento degli importi in essere .

Si chiede un'Indennità per tutto il personale che svolge l'Attività On-Console in Azienda.

Reperibilità

Si richiede una visibilità su tutte le reperibilità di singolo sito attraverso una comunicazione trimestrale (o in caso di cambiamenti intervenuti) alle RSU di sito. L'informazione conterrà necessità della reperibilità , personale impiegato, ore richieste e modalità di intervento.

Si richiede inoltre un aumento degli importi in essere.

Lavori in siti e /o aree sensibili

Si richiede , per i lavoratori impegnati in zone sensibili, una rivisitazione delle condizioni generali atte a migliorare la vita all'interno delle aree di lavoro ed una gestione diversa dell'orario di lavoro (

flessibilità ingresso ed uscita) ed una adeguato riconoscimento economico inerente l'area particolare in cui operano.

Riposo Compensativo

Nell'ambito dell'attuale accordo si richiede un giorno di riposo compensativo in caso di prestazione nel giorno di Riposo settimanale (almeno un'ora di lavoro).

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:** 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 e aggiuntivo agli strumenti e prassi oggi in uso.

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.).
 - Due ore 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.
- 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.

Si richiede, per tutti i lavoratori non coperti dal Fondo assistenza assicurativo vigente (ASSILT), l'estensione di tale beneficio o in alternativa l'istituzione di un'assistenza sanitaria integrativa .

Servizio di refezione e Ticket mensa

Confermando la mensa aziendale come scelta prioritaria si richiede una rivalutazione del valore del ticket ed una omogeneizzazione/rivisitazione dei vari trattamenti in essere .

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.

Piccoli Prestiti

Si chiede l'estensione dell'istituto piccoli prestiti al personale che non dispone della liquidazione presso l'Azienda.

Si richiede anche la riduzione dell'attuale tasso di interesse, nonché l'estensione a 60 mesi del periodo massimo per la restituzione del prestito e l'incremento del plafond annuale

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, famigliari, ecc.).

Si richiede un contributo da parte Aziendale utile alla costituzione del CRAL.

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 del 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 Telespazio/e-Geos, questa ipotesi di piattaforma verrà sottoposta, attraverso consultazione, 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 una consultazione il mandato a concludere la trattativa in base a testi ultimativi e chiaramente valutabili.

**FIM - FIOM - UILM NAZIONALI
COORDINAMENTO NAZIONALE RSU TELESPAZIO/ E-GEOS**

Roma, 19 marzo 2010