FIM-CISL FIOM-CGIL UILM UIL

SEGRETERIE NAZIONALI

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

RACCOMANDATA A.R.
(Anticipata via fax)

Roma, 6 aprile 2010

Protocollo: AM/ms/2010/1261

Spett.le
DIREZIONE AZIENDALE
THALES ALENIA SPACE ITALIA
c.a. Ing. L. Pasquali
c.a. Dott. E. Prette
Via Saccomuro, 24 – 00131 Roma
Fax 06-4190675

Spett.le
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI DI ROMA
Via Noale, 200 - 00155 Roma
Fax 06-8554678

OGGETTO: PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2° LIVELLO

Le scriventi Segreterie nazionali 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 TASI – 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.

SEGRETERIE NAZIONALI

FIM-CISL	FIOM-CGIL	UILM-UIL
A. Iacovino	*A. Marcopoli*	*E. Azzaro*

ALLEGATA: PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2° LIVELLO THALES ALENIA SPACE ITALIA (PAGINE 6)

Contratto Integrativo

THALES ALENIA SPACE ITALIA
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 presentazione della piattaforma rivendicativa di THALES ALENIA SPACE ITALIA S.p.A. cade in un momento delicato e non privo di incertezze per quanto riguarda le prospettive strategiche, industriali, economiche e produttive della stessa.
Il nuovo assetto societario dovrà valorizzare il patrimonio di capacità produttive, di competenze ed eccellenze tecnologiche, nonché occupazionali presenti in tutti i siti di Thales Alenia Space Italia sul territorio nazionale.
Deve essere completato il consolidamento dei siti italiani (in special modo è prioritaria la ricostruzione dello stabilimento dell'Aquila), completando la realizzazione dei centri di eccellenza previsti, ampliando gli investimenti in ricerca e sviluppo e con la finalizzazione dei processi di miglioramento aziendale.
L'integrazione di TASI nella società transnazionale TAS deve proseguire, portando la parte italiana ad assumere un ruolo di maggiore rilevanza sia per gli aspetti tecnici che economici /gestionali.
Questo scenario rende improrogabile la necessità di rispondere alle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori di TASI sia in termini normativi che economici.
La piattaforma rivendicativa è stata elaborata tenendo conto anche di questo contesto.

Richieste

Politiche industriali

Si rende ora necessario formalizzare gli elementi di novità che si introdurranno nel nuovo contratto integrativo aziendale, definendo contestualmente le possibili evoluzioni strategiche dell'azienda, anche nel contesto transnazionale.
Risulta pertanto indispensabile – nel riaffermare gli assetti industriali complessivi della TASI - attuare una politica sugli investimenti e sugli organici, atta a mantenere la massa critica sufficiente per garantire il presidio tecnologico in tutti gli stabilimenti, confermando e rafforzando le missioni ed i centri di eccellenza ad essi assegnate.

Piano strategico Si richiede pertanto la definizione aggiornata del Piano strategico e industriale per i prossimi quattro anni, comprensiva di eventuali aggiornamenti/integrazioni e la definizione di un percorso vincolante di monitoraggio relativo allo stato di attuazione/avanzamento dello stesso, definendo il ruolo delle aree di business, dei singoli stabilimenti (missione industriale, area di eccellenza, etc.) e delle controllate (ALTEC e TAS Nord America); per ogni sito dovranno essere definiti i relativi investimenti divisi per tecnologia di processo e di prodotto definendo gli obiettivi di miglioramento per consolidare le missioni e i volumi produttivi ed i livelli occupazionali.

Sistema di relazioni

Si richiede di integrare e sviluppare il sistema di relazioni in essere (incluse le attività correlate con il CAE Thales ed il comitato transnazionale spazio), 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.), utilizzo dell'Off-Load. In particolare si richiede di adottare una prassi di informazione dettagliata e tempestiva.

Decentramento- Appalti-Esternalizzazioni

Si richiede di integrare e sviluppare quanto definito nel precedente accordo aziendale prevedendo che l'azienda verificherà trimestralmente la regolarità contributiva e salariale delle ditte terze e ne comunicherà i risultati alle RSU aziendali e alle OO.SS. locali.
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 le aziende di Off-Load con personale operante negli stabilimenti TASI 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 assoluta eccezionalità e solo per profili professionali di alta specializzazione disponibili in azienda.
A tale riguardo l'azienda informerà trimestralmente le RSU di stabilimento del numero, tipologia dei contratti di consulenza e relativa consistenza economica.

Lavori atipici

Nel riconfermare che il contratto a tempo indeterminato rappresenta la tipologia contrattuale di riferimento, si richiede che l'anzianità di servizio maturata da lavoratrici e lavoratori assunti/e dopo aver operato in azienda in regime di somministrazione, debba essere riconosciuta a tutti gli effetti per tutti gli istituti contrattuali nazionali e aziendali.
Per tali tipologie contrattuali, si richiede inoltre l'abbassamento del periodo di transizione al contratto indeterminato.
Si ribadisce inoltre che in fase di contrattazione siano confermate le limitazioni percentuali individuate nel contratto integrativo 2005, aggiungendo il tetto del 15% per utilizzo Off-Load.
In applicazione del Protocollo d'intesa definito con Finmeccanica, si richiede la definizione di una normativa aziendale in relazione all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, con particolare riferimento alle percentuali di stabilizzazione, alla definizione della durata di tali contratti, alla relativa formazione e all'equiparazione ai trattamenti economici e normativi definiti a livello aziendale per il personale con contratti a tempo indeterminato.

Salario – Premio di Risultato

Meccanismo del Premio di Risultato

Si richiede di confermare il meccanismo in essere.

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 le modalità attuali, un importo pari alla media di quanto erogato negli ultimi 4 anni.

Professionalità e Inquadramento

Si richiede di allineare la situazione d'inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori di TASI alle loro attuali competenze, attraverso lo sviluppo garantito e rigoroso della professionalità. Questo deve avvenire mediante una mappatura scritta delle competenze con regole chiare e condivise che, partendo dall'analisi delle conoscenze e delle attitudini di ognuno, favorisca una proiezione di ruolo e un progetto di crescita professionale mirato, nonché meccanismi finalizzati al riconoscimento di titoli di studio legati alle attività aziendali che siano stati conseguiti successivamente all'assunzione.
Metodo e criteri di valutazioni dovranno essere portati a diretta conoscenza di ogni singolo lavoratore, il quale avrà la possibilità di visionare e discutere le proprie valutazioni.

Si richiede, in oltre l'armonizzazione di tutti i livelli di tutte le professionalità presenti in ogni sito di TASI.

Tale nuovo meccanismo dovrà essere legato anche al ruolo (non più solo la mansione) e alla professionalità espressa (e non solo quella richiesta), a caratteristiche di polivalenza, polifunzionalità, etc., attraverso l'identificazione di specifici profili e nuove forme di riconoscimento professionale.
A tale riguardo dovrà essere riattivato la commissione nazionale sulle professionalità, istituito dal precedente accordo, superando l'attuale situazione di stallo dei lavori della Commissione stessa, in particolare per quanto riguarda le professionalità ex Disciplina Generale Parte III, con l'obiettivo di definire un nuovo meccanismo di valorizzazione professionale per detta categoria in tempi certi e ravvicinati. Un'attenzione ai fini dell'armonizzazione e nell'ambito della commissione sulle professionalità va posta a quegli operai e segretarie che rispondono da tempo ai nuovi requisiti. La commissione dovrà concludere i propri lavori, presentandoli in una riunione congiunta Azienda-Coordinamento Sindacale Nazionale, entro 1 anno dalla firma del presente accordo.
La Commissione Professionalità istituita dal precedente accordo dovrà inoltre operare affinché il meccanismo di crescita professionale sia chiaro, trasparente ed esteso a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori, evitando possibili forme di discriminazione tra gli stessi e tra i diversi siti (p.es. personale over-50, categorie protette, Disciplina Generale di provenienza).
Si conferma il sistema di confronto con le RSU di stabilimento nei quali periodicamente verificare la situazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori con la possibilità di ricercare soluzioni rispetto ad eventuali criticità.

Formazione/ Pari Opportunità/ Percorsi di Carriera

Si richiede di integrare e sviluppare quanto definito nel precedente accordo aziendale applicando in TASI quanto concordato in sede europea (accordo IDEA) tra FEM, Thales e FIM-FIOM-UILM.

CIPI (7 liv. & 7 quadro)

Riconoscendo l'elevata professionalità dei lavoratori inseriti in queste categorie si richiede:

- modifica dell'attuale Procedura CIPI con l'eliminazione della differenza tra BU- IU- Staff.

Si richiede di effettuare, con cadenza biennale, un incontro per valutare l'andamento del Premio e confrontarsi in relazione all'adeguamento degli importi, anche, in funzione della situazione economica ed industriale dell'Azienda.

Quadri

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

- 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.

Trasferte e turni

Si richiede l'aggiornamento dell'attuale procedura trasferte.
Si richiede di armonizzare alle condizioni di miglior favore le condizioni applicate nei vari siti in materia di remunerazione aggiuntiva in caso di turni e rimborso pasti il sabato, i festivi e notturni.

Reperibilità

Definizione di specifici trattamenti che tengano conto delle peculiarità dell'azienda, anche in caso di trasferta e reperibilità continua.

Gestione del tempo

Orario di lavoro/ 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, in particolare l'estensione del recupero al minuto per tutte le categorie.
Si richiede di armonizzare il trattamento ferie degli operai alle attuali condizioni di miglior favore presenti in TASI.

Permessi

Si richiede di rivedere e migliorare la normativa dei permessi per visite/terapie mediche, includendo tutte le prestazioni specialistiche.

Part-Time

Si richiede l'effettivo allargamento della possibilità di ricorso al part-time, sia orizzontale che verticale, superando la logica delle 4-5-6 ore giornaliere, ect. Il personale in part-time potrà usufruire delle stesse forme di flessibilità in ingresso ed in uscita accessibili al personale impiegato a tempo pieno.
Ripristino della prassi secondo cui i contratti di part-time vengono stipulati di norma avvalendosi del supporto e della supervisione della RSU; i contratti part-time devono contenere il periodo di validità dell'orario ridotto (e.g.: 1 anno, 2anni, ecc.).
Si richiede inoltre che valga la possibilità per i lavoratori part-time di poter scegliere se utilizzare o meno la pausa mensa (per part-time fino a 6 ore giornaliere).

Salute, ambiente e sicurezza

Nell'ambito delle informazioni generali si richiede di prevedere una sede specifica in cui vengano evidenziati gli investimenti a preventivo e consuntivo ed i tempi di realizzazione per le attività legate alle tematiche dell'ambiente della sicurezza e della prevenzione.
Si richiede l'istituzione del Coordinamento nazionale degli RLS e la definizione del monte ore di permessi dedicati.

Nel riconfermare quanto previsto dal precedente accordo relativamente agli RLS ed alla loro formazione/informazione, si richiede di istituire un sistema di incontri aggiuntivi a quelli previsti per legge, al fine di affrontare eventuali tematiche specifiche legate a singoli reparti o attività.
Si richiede l'aumento del monte ore di formazione.
Il programma annuale andrà concordato con gli RLS.
Si richiede 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.
Si richiede la definizione di un sistema complessivo di gestione di salute, sicurezza e ambiente che preveda l'istituzione di tavoli locali con la partecipazione degli enti preposti, esteso agli RLS delle aziende appaltatrici ed un osservatorio nazionale.
Si richiede l'introduzione di un'ora di assemblea retribuita aggiuntiva a quelle previste dal CCNL, specificatamente dedicata alle tematiche della sicurezza.
Inoltre, sulla tematica complessiva della salute, si richiede l'istituzione di una commissione paritetica dedicata all'individuazione e promozione di campagne specifiche di prevenzione da svolgere periodicamente attraverso le strutture del sistema sanitario nazionale, con spese a carico dell'azienda.

Fondo Aziendale Sanitario e Fondo di Solidarietà

Si richiede la costituzione di un fondo sanitario aziendale integrativo e non sostitutivo del SSN, per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Fondo integrativo Cometa

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

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 TASI, 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 ALENIA SPACE ITALIA**

Roma, 25 gennaio 2010